

¡No solo el dinero hace empleados felices!

Factores monetarios y no monetarios asociados a la satisfacción laboral en Colombia para 2016

Maritza Marín Tabares¹

Marcela Giraldo Osorio²

Director tesis:

Christian Manuel Posso Suárez³

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo analizar los factores monetarios y no monetarios asociados a la satisfacción laboral de los empleados de la empresa particular y del gobierno con remuneración en Colombia. Para ello se utiliza la Encuesta de Calidad de Vida de Colombia en el año 2016. Los resultados sugieren que el nivel de satisfacción laboral del individuo está asociado positivamente con factores monetarios como las primas extralegales y los salarios monetarios, y con factores no monetarios como el hecho de contar con un contrato escrito; y además, se relaciona negativamente con factores ambientales y físicos a los que está expuesto el trabajador en su labor diaria. Por último, pertenecer a un grupo étnico se asocia negativamente con los niveles de satisfacción laboral. Se identificaron otros factores que pueden incrementar el nivel de satisfacción como las bonificaciones, mientras que trabajar más de 60 horas a la semana puede reducir este nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave:

Satisfacción laboral, factores no monetarios, modelo lineal, Colombia.

Clasificación JEL:

I31, J28, J32

¹ Estudiante Maestría en Economía Aplicada, Universidad EAFIT; Medellín Colombia, [mmarinta@eafit.edu.co]

² Estudiante Maestría en Economía Aplicada, Universidad EAFIT; Medellín Colombia, [mgiral10@eafit.edu.co]

³ Doctor en economía, profesor del Departamento de Economía de la Universidad EAFIT, Medellín-Colombia, [cpossosu@eafit.edu.co]

1. Introducción

El ser humano, en su búsqueda constante del bienestar involucra la calidad del empleo como un factor determinante de su satisfacción con la vida teniendo en cuenta que el trabajo no solo es generador de ingreso, sino que también permite la realización personal y emocional, siendo igual de importante para el empleado como para el empleador. Según Rocco (2009) es menos probable que un empleado satisfecho renuncie a su trabajo o tenga ausentismos prolongados, siendo también la satisfacción en el trabajo un tema que puede estar relacionado con la productividad. Asimismo, el grado de satisfacción influye en la calidad del trabajo realizado.

Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que resulta de la valoración del trabajo y de las experiencias, o de la percepción de que ese trabajo satisface importantes valores y necesidades en un individuo. La satisfacción en el trabajo refleja qué tan bien se siente una persona trabajando en una organización. Otros autores como Blanco (2015) encuentran que la insatisfacción laboral es un problema que afecta a la mayoría de empresas del país e impide que éstas alcancen su máximo potencial.

Los cambios constantes del mercado de trabajo han incrementado el valor que le da el trabajador a factores no monetarios, siendo estos generadores de satisfacción laboral. De acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida 2016, el 5,19% de los ocupados⁴ en Colombia manifiestan estar muy satisfechos con su trabajo, satisfechos el 76% e insatisfechos el 19%. Surgen entonces algunas preguntas como: ¿Cuáles variables de bienestar, monetarias y no monetarias, se asocian con la satisfacción laboral? ¿Tienen los factores no monetarios relación con la calidad del empleo y la satisfacción que el individuo siente en su trabajo?

El objetivo de este trabajo es analizar los factores monetarios y no monetarios asociados a la satisfacción laboral de los empleados de la empresa particular y del gobierno con remuneración en Colombia para los trabajadores entre los 25 y 54 años de edad para el año 2016, por medio de la aplicación de modelos econométricos lineales que permiten examinar la asociación de los factores no monetarios en el nivel de satisfacción del empleado.

En la primera sección de este documento se presenta la revisión de la literatura que incluye temas relacionados con el bienestar, la calidad del empleo, la satisfacción laboral, entre otras. En la segunda, se describen y explican los datos utilizados y algunas características de las

⁴ Resultados de los datos tomados de la ECV para Colombia 2016 para la población entre 25 y 54 años de edad, jefes de hogar y/o cónyuge.

variables asociadas a la satisfacción laboral, y las restricciones tenidas en cuenta para el estudio. Asimismo, en esta parte se hace un análisis preliminar entre tres niveles de satisfacción. En la tercera sección se realiza la aplicación para Colombia a partir de datos tomados de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) 2016 para encontrar la asociación de dichas variables con la satisfacción laboral, analizando los resultados de éste. Por último, se presentan algunas conclusiones.

2. Antecedentes

La felicidad ha sido ampliamente estudiada en diferentes áreas del conocimiento y en diferentes momentos del tiempo. Diferentes ciencias se han ocupado de diseñar procesos, políticas, estudios y proyectos en línea de alcanzar el objetivo del ser humano: incrementar los niveles de satisfacción con la vida.

Desde la economía neoclásica se han desarrollado conceptos sobre el bienestar asociados a la teoría de elecciones, la utilidad y el desarrollo económico. Algunos autores como Reyes y Franklin (2014) definen el bienestar como *“el sentir de una persona al ver satisfechas todas sus necesidades en materia fisiológica y psicológica en el presente, así como contar con expectativas alentadoras que le sustenten su proyecto de vida en la sociedad”*, además ellos reconocen que el bienestar social está ligado a retribución o remuneración del trabajo y la distribución de los recursos económicos en una comunidad.

Diferentes organismos internacionales y gobiernos se han preocupado por medir la satisfacción para comparar la calidad de vida en diferentes países. Desde 1961 la Organización para el Desarrollo Económico (OCDE) ha invitado a los países al debate sobre la medición del bienestar logrando identificar los temas esenciales que inciden en este: condiciones materiales de vida (empleo, ingresos, vivienda) y la calidad de vida (comunidad, educación, equilibrio laboral-personal, medio ambiente, salud, satisfacción con la vida y seguridad). Por ejemplo, el índice *“Better life index”* de la OCDE, califica la satisfacción de varios países basado en 11 características que se han identificado como esenciales tanto a nivel material como a nivel de calidad de vida, entre las que se incluyen: características de vivienda, ingreso familiar y patrimonio financiero, empleo, medio ambiente, educación, seguridad, salud, entre otros.

Igualmente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) desde el año 2012 publica el *“World Happiness Report”* en el cual reúne datos a nivel mundial que permiten medir y

comparar la felicidad entre países. Helliwell, Layard, y Sachs (2013), en el *World Happiness Report del 2013*, encuentran que las características externas al ser humano que determinan la felicidad son el ingreso, el empleo, la comunidad y el gobierno, los valores y la religión. Estos esfuerzos están encaminados a influir los gobiernos para que elaboren políticas que no solo busquen crecimiento económico sino también el bienestar de sus habitantes. De acuerdo con el *World Happiness Report (2017)*, estudios de diferentes áreas del conocimiento han demostrado que, aunque la felicidad es subjetiva, puede ser medida, evaluada y correlacionarse con funciones cerebrales observables que se relacionan con las características del individuo.

En este documento nos centramos en el empleo, el cual es reconocido por la CEPAL/OIJ (2003), no solo como el factor que proporciona el ingreso, sino también como una fuente de sentido para la vida del ser humano⁵. Además, la OCDE asegura que el empleo le permite al individuo relacionarse dentro de la sociedad, fortalecer su autoestima y desarrollar diferentes capacidades y competencias. También resalta que las sociedades con altos niveles de empleo suelen ser más ricas, más sanas y más estables políticamente.

Según la Organización internacional del trabajo (OIT) la remuneración laboral o los salarios monetarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo, y constituyen el ingreso con el cual el trabajador logrará satisfacer sus necesidades básicas y garantizar su nivel de vida. Asimismo, la ONU reconoce que mayores ingresos laborales, se asocian con altos niveles de satisfacción con la vida; por el contrario, la pobreza y la mala salud se asocian a bajos niveles de satisfacción con la vida. Asimismo, reconoce que hay una fuerte relación de la satisfacción con la vida y la satisfacción con el trabajo ya que este último proporciona no solo un sustento sino una fuente de significado para la vida.

Por lo tanto, uno de los aspectos más importantes en términos de bienestar es si los individuos pueden trabajar dadas las condiciones del mercado laboral y además que este empleo se considere de calidad. Autores como Lasso y Frasser (2013) evalúan la calidad del empleo relacionándolo con el bienestar. Ellos consideran que el mejor empleo es aquel que con un mismo nivel de ingresos permita a los hogares alcanzar mejores niveles de bienestar.

Sin embargo, otro tipo de retribuciones no monetarias del empleo están asociadas al bienestar: la calidad del empleo y la percepción del empleado ante características como lugar

⁵ Citado por Weller, J. y Roethlisberger C. (2011). *La calidad el empleo en América Latina*. Comisión para el Desarrollo en América Latina (CEPAL), Santiago de Chile.

de trabajo, tipo de contrato, ambiente laboral, presiones psicológicas o físicas, entre otras que finalmente se traducen en una mayor satisfacción laboral del trabajador.

Así entonces, la calidad del empleo, asociada directamente con el bienestar del empleado y su satisfacción en el trabajo, juega un papel crucial para el desarrollo económico. Otros autores como Alba (2016) coinciden en que la calidad del empleo está asociada a diferentes características de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta dimensiones objetivas como: salario, prestaciones sociales, horario de trabajo, bonificaciones, y otras de tipo subjetivo como la percepción o preferencias del empleado hacia sus condiciones de trabajo relacionadas con su ambiente laboral, clima, entre otros.

Los cambios en los mercados y en los agentes que intervienen en ellos han reconocido el salario no monetario, o conocido también en alguna literatura como salario emocional, siendo la calidad del empleo parte de este. Según la visión de Anker et al. (2002), un empleo de calidad debería: ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, ser elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo.

Dichas características de un trabajo de calidad son agrupadas por la ONU así: alto ingreso, horas de trabajo flexible, buenas oportunidades de avance, seguridad laboral, trabajo interesante que permita trabajar de forma independiente y ayudar a otras personas además de ser útil para la sociedad⁶. Adicionalmente, Gómez (2011) reconoce cuatro características básicas del salario emocional: 1. Condiciones suficientes para trabajar a gusto, 2. Condiciones ambientales del espacio de trabajo, 3. Compañerismo en las relaciones laborales y 4. Conciliación de trabajo y familia.

En la misma línea, Llano (2014) plantea que la flexibilidad laboral ha demostrado ser una excelente estrategia para el incremento de la motivación y la productividad. Dentro de los mecanismos de implementación: jornadas flexibles, el teletrabajo, la semana reducida y el horario de entrada y salida flexible, son los más valorados por los trabajadores. Llano (2014) asegura que la jornada flexible es un factor muy significativo del salario emocional, por lo cual debería hacer parte de todo programa de bienestar laboral y responsabilidad social empresarial. Asimismo, Torres (2016) desarrolla estrategias enfocadas al salario emocional

⁶ <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.

que permiten lograr el objetivo propuesto a una compañía particular esperando que finalmente ayuden a incrementar la estabilidad en el trabajo y lograr una mejora en la productividad de los procesos, identificando los factores que han impedido el desarrollo del salario emocional, y encontrando que las largas jornadas de trabajo, la falta de comunicación entre jefes y empleados, la falta de planes de carrera dentro de la compañía y la falta de un sistema de incentivos corresponden a dichos elementos generadores de insatisfacción.

Los estudios de este tipo para los países en desarrollo no han sido frecuentes. Montero et al. (2016), hace una aplicación para Chile encontrando que la edad no es significativa para la satisfacción laboral, pero si la escolaridad que se refleja finalmente en el salario monetario y las horas trabajadas. Igualmente encuentran una relación negativa entre la antigüedad que alcanza un individuo en una empresa con la satisfacción. También analizan el “efecto comparación” que definen como la relación entre el ingreso de un grupo de referencia y su ingreso individual explicando que un ingreso individual menor al del grupo de referencia genera menores niveles de satisfacción laboral; y el “efecto información” que asocia el ingreso de un grupo de referencia con las perspectivas del futuro laboral del individuo, es decir, a mayores perspectivas a futuro mayor nivel de satisfacción laboral. Encuentran que domina el efecto comparación cuando la persona tiene ingresos inferiores a su grupo de referencia (colegas o amigos con los que el individuo se relaciona). Asimismo, aseguran que un mayor crecimiento económico no se relaciona necesariamente con mayores niveles de satisfacción laboral, reconociendo en cambio la distribución del ingreso y la equidad salarial como un factor importante para esta.

Para el caso de Colombia, Ruíz (2013) utiliza la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del año 2010, e identifica variables de tipo demográfico y características extrínsecas del trabajo que son importantes para la medición del nivel de satisfacción laboral en el caso colombiano. 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 son significativos. Gómez, Suárez, Garzón y Gómez (2016), utilizando la Encuesta de Calidad de Vida de Medellín (ECVM) para el año 2014, también encuentran que no solo los bienes materiales o el tener determinan el nivel de felicidad de un individuo, sino que además los aspectos del ser son igualmente relevantes, y los aspectos como mayores años de escolaridad se transformarán en posibilidades de ingresos futuros y estabilidad salarial

relacionados a su vez con el nivel de satisfacción con la vida⁷.

El presente trabajo analiza los factores asociados con la satisfacción laboral separándolos en todos aquellos incentivos que representan una remuneración monetaria, entre ellos bonificaciones monetarias no analizadas previamente en la literatura, y aquellos incentivos relacionados con la parte psicológica, física o emocional del individuo en el oficio, que llamaremos incentivos no monetarios. A diferencia de trabajos previos, se estudia cómo estos últimos pueden relacionarse con el bienestar que le genera al individuo su trabajo. También se analizan otras variables relevantes relacionadas con las características propias del individuo tales como la etnia y el nivel de estudios superiores no tenidos en cuenta en trabajos anteriores. Para esta investigación se toman datos de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) para Colombia en 2016.

3. Fuente de los datos

Para el análisis empírico se utilizan los datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2016 de Colombia (ECV2016) realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Esta encuesta cuantifica y caracteriza las condiciones de vida de los colombianos, incluyendo variables relacionadas con la vivienda (ej. material de paredes, pisos y servicios públicos), las personas (ej. educación, salud, cuidado de los niños, fuerza de trabajo, gastos e ingresos, entre otras), y los hogares (ej. tenencia de bienes y percepción del jefe o del cónyuge sobre las condiciones de vida en el hogar).

La muestra utilizada incluye algunas restricciones. De acuerdo al *Bureau Labor Statistics* de los Estados Unidos, la OCDE y la OIT, el grupo de la fuerza laboral entre 25 y 54 años de edad tienen mayor probabilidad de tener un empleo, dado que ya que han terminado sus estudios y siguen estando alejados de la etapa de jubilación. Este rango de edades se denomina como “*prime working lives*”. En este trabajo nos enfocamos en este grupo demográfico ya que son quienes se espera mejor respondan a los incentivos monetarios y no monetarios asociados al trabajo.

⁷ Otros autores como Rosen (1986), profundizaron en la teoría de las diferencias salariales analizando la asignación del salario a partir de las características propias de la labor, como situaciones psicológicas, situaciones físicas, ambientales o riesgos asociados a esta.

Los ejercicios empíricos se concentran en individuos que afirmaron que se encontraban trabajando la semana anterior. Adicionalmente, la Encuesta ECV2016 solo indaga sobre los niveles de satisfacción de los jefes de hogar o cónyuge, por tal motivo la muestra se restringe a estos individuos. Finalmente, el ejercicio se enfoca exclusivamente en obreros o empleados de empresas particulares y obreros o empleados del gobierno, ya que son las categorías ocupacionales que se espera respondan a los incentivos monetarios y no monetarios⁸. La muestra total de la ECV 2016 para Colombia es de 74.458 personas, de las cuales 29.161 cumplen con la condición de edad para este estudio, y de estos están trabajando 19.085 (65%). Después de las restricciones anteriormente mencionadas, al limitar la muestra a obreros o empleados de empresas particulares y obreros o empleados del gobierno, la muestra cuenta con un total de 4.704 individuos, siendo 3.222 jefes de hogar y 1.482 cónyuges los que responden sobre su nivel de satisfacción laboral, el 72% hombres y el 28% mujeres. La media de la edad de las personas que se encuentran trabajando son los 40 años de edad, con una desviación estándar para la muestra de 14 años.

Las covariables se separan en dos grupos: aquellos que identifican incentivos laborales y otras variables de control. Dentro de las variables de incentivos laborales se encuentran las monetarias, tales como salario, primas extralegales, bonificaciones, entre otros, y las no monetarias como lugar de trabajo, tipo y término de contrato, situaciones en el ejercicio de la labor (psicológicas, ambientales, físicas, ambiente laboral, etc.), entre otras. Dentro de los otros controles se incluyen edad, género, etnia, etc.

La tabla **1** del anexo, muestra la definición de las diferentes variables utilizadas en este trabajo.

a. Análisis descriptivo preliminar

A continuación, se presenta un análisis descriptivo preliminar. El análisis se realiza por grupo de variables en las tablas **1, 2 y 3, respectivamente**. En cada tabla se presentan tres paneles: insatisfechos, satisfechos, y muy satisfechos. En el panel de insatisfechos se presenta la media

⁸ Esto implica que se excluyen de los análisis individuos en las siguientes categorías ocupacionales: empleados domésticos, profesional independiente, trabajador independiente o por cuenta propia, patrón o empleado, trabajador de finca, tierra o parcela propia en arriendo, aparcera, 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 97% por tal motivo el ejercicio no incluye informales para el análisis.*

y desviación estándar de este grupo, la cual sirve como grupo de comparación o referencia para todos los análisis. Las columnas asociadas a satisfechos y muy satisfechos presentan el coeficiente y error estándar de la regresión lineal de cada variable respecto a una variable identificadora que toma el valor de 1 si el individuo es satisfecho (o muy satisfecho) y 0 si se clasifica como insatisfecho. En este sentido, el coeficiente nos muestra si hay diferencias estadísticamente significativas dentro de cada una de las variables analizadas y los grupos de referencia.

La tabla 1 muestra el resultado del ejercicio anterior aplicado a las variables monetarias. Se observa que hay diferencias significativas entre satisfechos, muy satisfechos e insatisfechos en salarios, y el acceso a bonificaciones y primas extralegales. El acceso a otros salarios solo es significativo cuando se comparan satisfechos e insatisfechos.

La media del salario de los individuos que se sienten insatisfechos con su trabajo es \$916.281 pesos, mientras que los satisfechos reciben \$270.400 pesos más y los individuos muy satisfechos reciben \$1.075.300 pesos más en promedio que los insatisfechos. Asimismo, el 7,7% de las personas insatisfechas reciben otros salarios en alimentos, vivienda y otros. Respecto a estos, en promedio las personas satisfechas que reciben otros salarios aumentan en 2,6 puntos porcentuales (ppts) y los individuos muy satisfechos que reciben otros salarios disminuyen en 1,6 ppts, aunque este último valor no es estadísticamente significativo. Al analizar las bonificaciones, se observa que el 6,9% de las personas que se consideran insatisfechas en su trabajo reciben este tipo de retribución, esta media aumenta para los satisfechos en 1,4 ppts y aumenta para los muy satisfechos en 8,7 ppts ambos con respecto a los insatisfechos. Finalmente, al analizar las primas extralegales, es decir primas de navidad y vacaciones, se observa que el 28,8% de los insatisfechos reciben este tipo de beneficios, mientras que este beneficio aumenta dentro de los individuos satisfechos en 13,9 ppts y en 27,4 ppts para los muy satisfechos.

Tabla 1. Análisis variables monetarios: Satisfechos y muy satisfechos respecto a los insatisfechos:

	Variables monetarias					
	Insatisfechos		Satisfecho		Muy satisfecho	
	Media (1)	SD (2)	Coefficiente (3)	EE (4)	Coefficiente (5)	EE (6)
Salario100mil	9.162	6.778	2.704	0.294	10.753	1.275
otros_salarios	0.077	0.267	0.026	0.010	-0.016	0.018
Bonificaciones	0.069	0.253	0.013	0.009	0.086	0.024
primas_extralegal	0.287	0.452	0.138	0.017	0.273	0.035

Fuente: ECV 2016, cálculos propios.

Tabla 1. Datos obtenidos a partir de regresiones uno a uno para cada una de las variables monetarias. Las columnas 1 y 2 son la media y desviación estándar de los individuos insatisfechos, las columnas 3, 4, 5 y 6 presentan el coeficiente y el error estándar para los individuos satisfechos y muy satisfechos respectivamente. Estos dos últimos grupos de individuos se compararon frente a los primeros para dar un análisis preliminar de la asociación de la satisfacción laboral con las variables monetarias, donde el coeficiente para los satisfechos y muy satisfechos indica cuánto es el cambio en el promedio de cada grupo frente a los insatisfechos, además si el cambio es positivo o negativo según el signo. El salario100mil es una variable continua, la media y coeficiente de esta variable se ha multiplicado por 100.000 para determinar el valor del salario, las demás son variables binarias e indican tener o no la condición.

Aplicando el ejercicio a las variables no monetarias, se muestra en la tabla 2 que hay diferencias significativas entre satisfechos, muy satisfechos e insatisfechos en la mayoría de las variables tenidas en consideración excepto para el término del contrato, para las personas que trabajan en la vivienda o para aquellas que trabajan en empresas entre 10 y 50 trabajadores (pequeñas empresas).

El 31,5% de las personas insatisfechas con su trabajo presentan situaciones psicológicas en su labor, entendido como presiones psicológicas o mucho esfuerzo intelectual, en comparación la media de las personas satisfechas aumenta en 0.8 ppts y aquellas que se sienten muy satisfechas aumentan en 2 ppts, siendo esta variable significativa para este último nivel de satisfacción. Por su parte el 30,1% de las personas insatisfechas han sufrido situaciones físicas, entendido como jornadas extensas de trabajo o mucho esfuerzo físico, las personas satisfechas se reducen en promedio 9,4 ppts y las muy satisfechas en 14,9 ppts con respecto a las insatisfechas, siendo para ambos niveles significativa. Analizando las situaciones ambientales a las cuales están expuestos los trabajadores, el 54% de las personas insatisfechas manifiestan exponerse en su empleo a condiciones ambientales adversas tales como temperaturas extremas, ruidos, olores, insectos entre otros, esta media disminuye para los satisfechos 10,5 ppts y para las muy satisfechas en 21 ppts. En cuanto a los contratos, el 58,9% de las personas insatisfechas tienen un contrato por escrito, para los satisfechos la media aumenta en 14,7 ppts y para los muy satisfechos en 30,0 ppts con respecto a los primeros. Las últimas tres variables

descritas son significativas. Ahora, considerando el término del contrato el 79,4% de los insatisfechos tienen un contrato a término indefinido, reduciéndose en 0,4 ppts el promedio para los satisfechos y aumentando nuevamente en 1,8 ppts para los muy satisfechos con respecto a los insatisfechos, siendo esta última variable no significativa para ningún nivel de satisfacción.

Teniendo en cuenta el lugar de trabajo se observa que el 59,7% de las personas insatisfechas trabajan en oficinas, para estos el promedio de los satisfechos aumenta en 5,4 ppts y en 14,5 ppts para los muy satisfechos. El 35,6% de los insatisfechos trabajan en la calle, media que disminuye en 5,3 ppts para los satisfechos y 14,2 ppts para los muy satisfechos, ambas variables relacionadas con el lugar de trabajo son significativas, sin embargo, la variable trabaja en vivienda no es significativa, el 4,8% de las personas insatisfechas trabaja en vivienda, promedio que disminuye 0,1 ppts para los satisfechos y en 0,2 ppts para los muy satisfechos.

En cuanto a las horas de trabajo se puede analizar que el promedio de las personas satisfechas y muy satisfechas se reduce con respecto a los insatisfechos cuando no trabajan tiempo completo o trabajan más de las horas legalmente establecidas como tiempo completo, es decir, menos de 25 horas o más de 48 horas en la semana, mientras que el promedio de las personas que trabajan tiempo completo (entre 25 y 48 horas semanales) aumenta para los satisfechos en 8,9 ppts y muy satisfechos en 20,9 ppts con respecto a los insatisfechos que presentan una media de 52,1%. Igualmente, analizando el tamaño de la empresa según el número de trabajadores, el 40,7% de las personas insatisfechas trabajan en microempresas⁹, media que disminuye para satisfechos y muy satisfechos; en cambio para las medianas y grandes empresas el promedio de los insatisfechos es 35,8%, mostrando aumentos en las medias para los satisfechos y muy satisfechos. Por último, trabajar en una pequeña empresa no es significativo para los niveles de satisfacción.

⁹ La ley 905 de agosto 2 de 2004 clasifica las empresas según el número de empleados, definiendo como microempresa aquella que tiene entre 1 y 10 empleados, pequeña empresa entre 11 y 50, mediana empresa entre 51 y 200 empleados y gran empresa más de 200.

Tabla 2. Análisis variables no monetarias: Satisfechos y muy satisfechos respecto a los insatisfechos

	Variables no monetarias					
	Insatisfechos		Satisfecho		Muy satisfecho	
	Media (1)	SD (2)	Coefficiente (3)	EE (4)	Coefficiente (5)	EE (6)
situaciones_sicologicas	0.315	0.465	0.008	0.017	0.197	0.036
situaciones_físicas	0.301	0.459	-0.094	0.017	-0.150	0.028
situaciones_ambientales	0.538	0.498	-0.105	0.019	-0.210	0.034
contratoescrito	0.589	0.492	0.147	0.018	0.300	0.026
contratoindef	0.794	0.405	-0.004	0.015	0.018	0.029
trabaja_oficina	0.597	0.491	0.054	0.018	0.145	0.033
trabaja_vivienda	0.048	0.213	-0.001	0.008	-0.002	0.015
trabaja_calle	0.356	0.479	-0.053	0.018	-0.142	0.031
hrstrabajo_nivel1	0.066	0.248	-0.025	0.009	-0.033	0.014
hrstrabajo_nivel2	0.521	0.500	0.089	0.019	0.209	0.033
hrstrabajo_nivel3	0.223	0.417	-0.007	0.016	-0.059	0.028
hrstrabajo_nivel4	0.190	0.393	-0.057	0.014	-0.116	0.021
numero_empleadosnivel1	0.407	0.491	-0.076	0.018	-0.193	0.031
numero_empleadosnivel2	0.236	0.425	-0.005	0.016	0.043	0.032
numero_empleadosnivel3	0.358	0.480	0.080	0.018	0.150	0.036

Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Tabla 2. Datos obtenidos a partir de regresiones uno a uno para cada una de las variables no monetarias. Las columnas 1 y 2 son la media y desviación estándar de los individuos insatisfechos, las columnas 3, 4, 5 y 6 presentan el coeficiente y el error estándar para los individuos satisfechos y muy satisfechos respectivamente. Estos dos últimos grupos de individuos se compararon frente a los primeros para dar un análisis preliminar de la asociación de la satisfacción laboral con las variables no monetarias, donde el coeficiente para los satisfechos y muy satisfechos indica cuánto es el cambio en el promedio de cada grupo frente a los insatisfechos, además si el cambio es positivo o negativo según el signo. Las variables son binarias e indican tener o no la condición

La tabla 3 presenta los resultados para las características del individuo, de las cuales son significativas para todos los niveles de satisfacción pertenecer a una etnia y el grado de escolaridad cuando tienen un nivel de educación hasta el bachillerato o haber cursado carrera universitaria con o sin título. Respecto a la edad se puede observar que no es estadísticamente significativa. El 28,2 % de las personas insatisfechas pertenecen a una etnia reduciéndose el promedio para las personas satisfechas en 7,8 ppts y para el caso de los muy satisfechos se reduce 16,3 ppts. El 70,4% de las personas insatisfechas están casadas y se reduce el promedio para las personas satisfechas y muy satisfechas en 4,8 ppts y 2,4 ppts respectivamente, aunque este último valor no es estadísticamente significativo. El 26% de los insatisfechos son mujeres, la media aumenta en 2 ppts para los satisfechos y en 3,2 ppts para los muy satisfechos, siendo

ambos valores no significativos. Además, el 76,2% de los insatisfechos vive en una zona urbana media que disminuye para los satisfechos en 1,3 ppts sin ser significativa esta cifra y aumenta en 8,6 ppts para los muy satisfechos con significancia estadística. Finalmente, evaluando la asociación entre el grado de escolaridad y la satisfacción laboral, el 69.6% de los insatisfechos está en las personas con un grado de escolaridad menor o igual a bachillerato y el promedio de quienes tienen una carrera universitaria con o sin título es el 8,8%. En promedio los satisfechos con el primer grado de escolaridad mencionado disminuyen en 7,5 ppts y los muy satisfechos en 31,1 ppts, para el segundo grado de escolaridad mencionado aumenta la media de los satisfechos en 4,4 ppts y para los muy satisfechos en 13,3 ppts. Por su parte tener una técnica o tecnología con o sin título no presenta significancia estadística y en promedio los insatisfechos que tienen un posgrado con o sin título son el 7,9% siendo únicamente significativo para los muy satisfechos que presentan un incremento en el promedio del 15 ppts.

Tabla 3. Análisis de características del individuo: Satisfechos y muy satisfechos respecto a los insatisfechos:

	Características del Individuo					
	Insatisfechos		Satisfecho		Muy satisfecho	
	Media (1)	SD (2)	Coefficiente (3)	EE (4)	Coefficiente (5)	EE (6)
etnia_si	0.282	0.450	-0.078	0.017	-0.163	0.026
estcivil_casado	0.704	0.457	-0.048	0.017	-0.024	0.034
edad_nivel1	0.317	0.466	-0.002	0.017	-0.030	0.033
edad_nivel2	0.396	0.489	-0.034	0.018	0.038	0.036
edad_nivel3	0.287	0.452	0.036	0.017	-0.008	0.033
genero_mujer	0.263	0.440	0.020	0.017	0.032	0.033
escolaridad_nivel1	0.696	0.460	-0.075	0.017	-0.311	0.035
escolaridad_nivel2	0.136	0.343	0.015	0.013	0.028	0.026
escolaridad_nivel3	0.088	0.284	0.044	0.011	0.133	0.028
escolaridad_nivel4	0.079	0.270	0.015	0.010	0.150	0.028
urbano	0.762	0.426	-0.013	0.016	0.086	0.027

Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Tabla 3. Datos obtenidos a partir de regresiones uno a uno para cada una de las características propias del individuo. Las columnas 1 y 2 son la media y desviación estándar de los individuos insatisfechos, las columnas 3, 4, 5 y 6 presentan el coeficiente y el error estándar para los individuos satisfechos y muy satisfechos respectivamente. Estos dos últimos grupos de individuos se compararon frente a los primeros para dar un análisis preliminar de la asociación de la satisfacción laboral con las características propias del individuo, donde el coeficiente para los satisfechos y muy satisfechos indica cuánto es el cambio en el promedio de cada grupo frente a los insatisfechos, además si el cambio es positivo o negativo según el signo. Las variables son binarias e indican tener o no la condición.

Claramente los grupos de análisis no están balanceados entre sí. Lo anterior es un indicio de selección en observables y no observables entre los diferentes grupos. En este sentido, las siguientes secciones muestran un análisis de asociación conjunta entre el conjunto de variables analizadas y la satisfacción laboral. El principal interés de este documento es medir que variables se asocian de forma más intensa con la satisfacción laboral, una vez se descuentan todas las demás características observables.

4. Metodología

Para el análisis de la Satisfacción Laboral se utiliza el siguiente modelo de regresión lineal:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 M_{1i} + \dots + \beta_4 M_{4i} + \gamma_1 E_{1i} + \dots + \gamma_{15} E_{15i} + \theta_1 C_{1i} + \dots + \theta_{11} C_{11i} + \mu_i \quad (1)$$

Donde la variable dependiente Y_i es una variable categórica e indica el nivel de satisfacción laboral del individuo. La ECV 2016 permite analizar dos niveles de satisfacción (Satisfechos y muy Satisfechos), por lo tanto, se estimarán dos modelos donde:

$$\text{Modelo 1: } Y_i = \begin{cases} 0 & \text{si insatisfecho} \\ 1 & \text{si satisfecho} \end{cases}$$

$$\text{Modelo 2: } Y_i = \begin{cases} 0 & \text{si insatisfecho} \\ 1 & \text{si muy satisfecho} \end{cases}$$

Los anteriores modelos son lo que en la literatura se denomina modelos de variable discreta multinomiales (Cameron y Trivedi, 2005). Asimismo, Las variables M_i representan los incentivos monetarios, donde se incluyen todas remuneraciones que recibe el trabajador en dinero tales como: Salario, otros salarios, bonificaciones y primas extra legales (Ver anexo:1). Las variables no monetarias están representadas por E_i , donde se incluyen todas las condiciones de empleo que generan un salario emocional tales como: situaciones psicológicas, físicas y ambientales, tipo y término del contrato, lugar de trabajo, horas trabajadas y tamaño de la empresa (Ver anexo: 1). Por último, todos los ejercicios incluyen otras variables de control asociadas a características propias del individuo, C_i , donde se incluyen la etnia, estado civil, edad, género, escolaridad y zona de residencia (Ver anexo: 1).

Todos los modelos se estiman con errores estándar robustos a la heteroscedasticidad. Finalmente, y con el objetivo de medir la robustez de las estimaciones a la especificación de los errores, se obtienen estimadores de Mínimos Cuadrados Ordinarios y *Logit*.

5. Resultados.

Teniendo en cuenta la subjetividad de la satisfacción laboral, es importante analizar la asociación que presentan las diferentes variables con los dos niveles de satisfacción (satisfecho y muy satisfecho) respecto a las personas que manifiestan sentirse insatisfechas con su trabajo.

Todos los resultados se obtienen a través de la estimación de la ecuación (1). En primer lugar, se analizan las variables relacionadas con el salario monetario tal como se muestra en los gráficos 1 y 2¹⁰. Según los resultados obtenidos se puede inferir que el salario que devengan las personas incide positivamente en la satisfacción laboral puesto que un aumento del salario en un millón de pesos incrementa la probabilidad de estar satisfecho en 3,07% con base en los insatisfechos y muy satisfechos en 0,91% respecto a este mismo grupo de insatisfechos, reafirmando lo expuesto por la ONU y la OIT cuando afirman que este factor garantiza satisfacer las necesidades básicas y mejorar la calidad vida del empleado. Además, recibir primas extralegales incrementa la probabilidad de estar satisfecho en 6,21% y muy satisfecho en 6,09% de lo cual se deduce que en promedio los empleados colombianos valoran significativamente recibir primas de navidad y vacaciones; por su parte recibir bonificaciones aumenta la probabilidad de estar muy satisfecho en 10,5%, mientras que disminuye la probabilidad estar satisfecho en 1,15% siendo no significativa para estos últimos, infiriendo que a pesar de que esta variable no es indispensable para sentirse feliz en su trabajo si puede estar asociada con altos niveles de satisfacción cuando se cumplen otros factores que el empleado considera esenciales.

Recibir otros salarios aumenta la probabilidad de estar satisfecho en 5,85%, pero sólo incrementa la probabilidad de estar muy satisfecho en 0,18% siendo no significativa, concluyendo que aquellos pagos en alimentación, vivienda y otros, son valorados por los empleados, pero no son indispensables para sentir mayor grado de satisfacción cuando estos hacen parte de su remuneración y no significan un incremento nominal en el salario que reciben. Estos resultados están en línea con la posición de diferentes organismos internacionales como el presentado por Helliwell, Layard, y Sachs (2013) en el *World Happiness Report del 2013* que reconocen los ingresos monetarios como una característica de un trabajo de calidad.

¹⁰ Las tablas con las estimaciones realizadas y con los cuales se elaboraron cada uno de los gráficos se presentan en la sección final de los anexos.

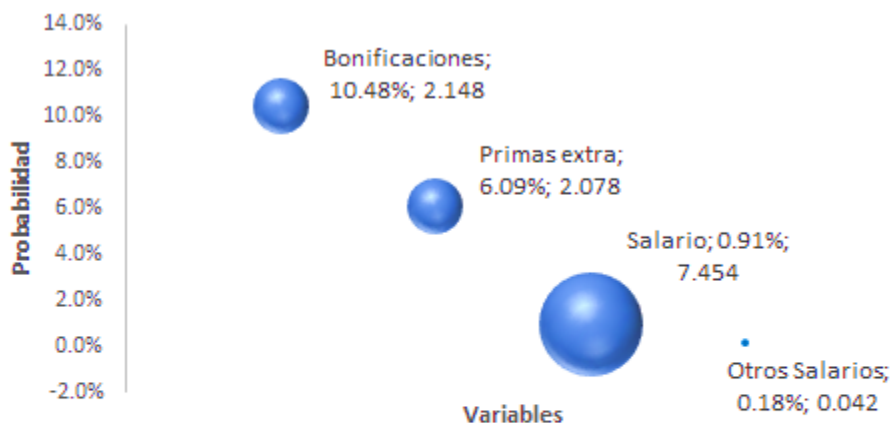
Gráfico 1. Variables monetarias: Satisfechos vs. Insatisfechos



Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Gráfico 1. Los estimadores fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 1. La tabla con los resultados generales se presenta en el anexo 2.1. El tamaño de las burbujas está asociado al t-estadístico, es decir, burbujas de mayor tamaño representan estimaciones más precisas. Las burbujas con color muestran si el estimador tuvo una significancia estadística al menos al 10%. En este caso, las burbujas sin color, representa estimaciones donde no se puede rechazar la hipótesis nula de efecto nulo. La variable salario, en este caso, es medida por un aumento en un millón de pesos, las demás variables son binarias e indican el tener o no la condición.

Gráfico 2. Variables monetarias: Muy satisfechos vs. Insatisfechos



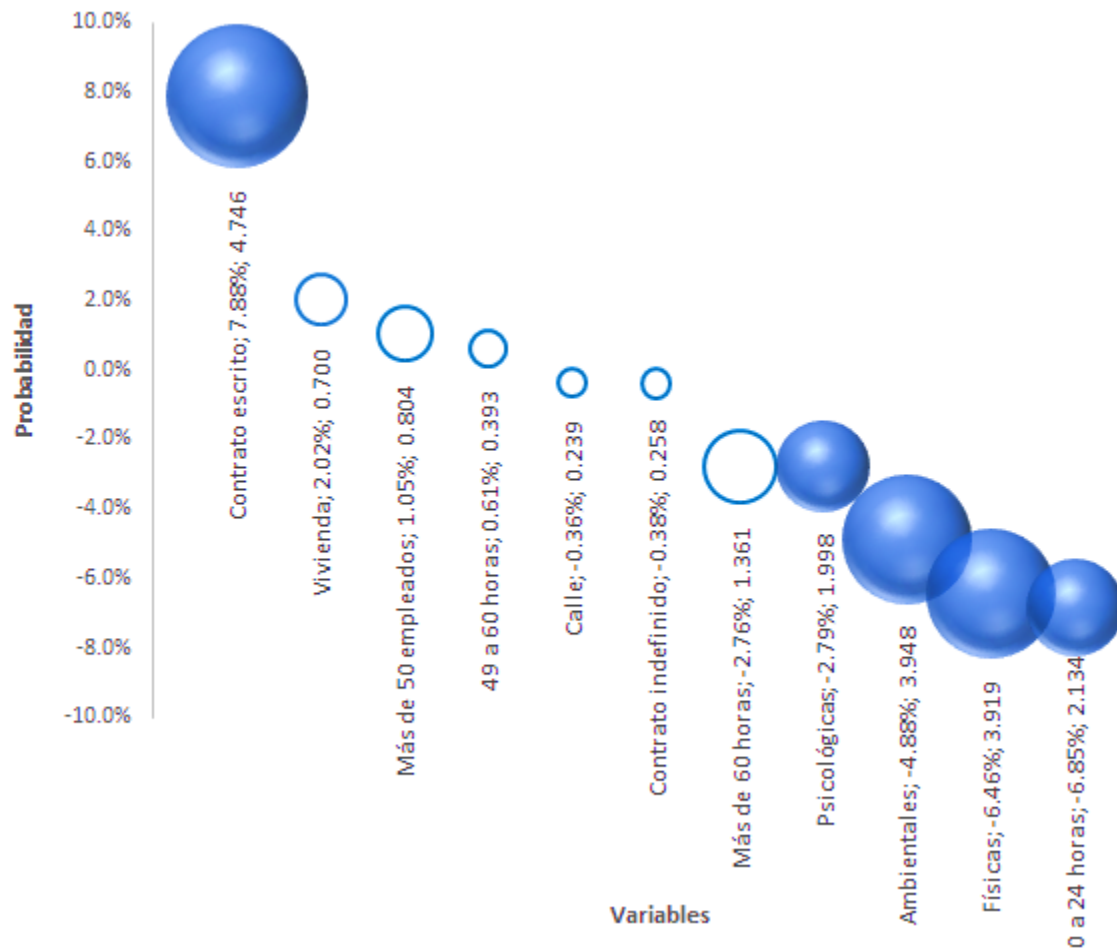
Fuente: ECV 2016, Cálculos propios

Gráfico 2. Los estimadores fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 2. La tabla con los resultados generales se presenta en el anexo 3.1. El tamaño de las burbujas está asociado al t-estadístico, es decir, burbujas de mayor tamaño representan estimaciones más precisas. Las burbujas con color muestran si el estimador tuvo una significancia estadística al menos al 10%. En este caso, las burbujas sin color, representa estimaciones donde no se puede rechazar la hipótesis nula de efecto nulo. La variable salario es medida por un aumento en un millón de pesos, las demás variables son binarias e indican el tener o no la condición.

Analizando las variables no monetarias presentadas en los gráficos 3 y 4 se observa que las variables que presentan significancia estadística para ambos niveles de satisfacción son: Situaciones físicas, situaciones ambientales y tipo de contrato. Es evidente que tener un trabajo que exige largas jornadas laborales y alto esfuerzo físico disminuye la probabilidad de satisfacción, para el primer nivel en 6,46% y para los muy satisfechos en 8,36%; igualmente estar expuesto a malas condiciones ambientales disminuye la probabilidad de estar satisfecho en 4,88% y muy satisfecho en 5,85%, esto es acorde con lo expuesto por Gómez (2011) quién reconoce las condiciones del espacio de trabajo como una característica del salario emocional. Por otro lado, tener un contrato escrito incrementa la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo en 7,88% y muy satisfecho en 10,58%, esta variable se asocia con la estabilidad que siente el individuo en su trabajo, lo cual también es mencionado por Ruiz (2013).

Trabajar menos de 24 horas semanales disminuye la probabilidad de estar satisfecho en 6,85% respecto a las personas que trabajan entre 25 y 48 horas a la semana, lo cual puede ser justificado por la cantidad de horas disponibles que el individuo tiene para generar mayores ingresos a su vez asociado con su nivel de satisfacción. Sin embargo, para los muy satisfechos no resulta ser significativa. Igualmente tener un trabajo que requiera alto esfuerzo intelectual o presiones psicológicas reduce la probabilidad de estar satisfecho en 2,79%, siendo esta variable no significativa para los muy satisfechos pues el esfuerzo intelectual no siempre implica un efecto negativo sobre la satisfacción laboral, estando algunas veces relacionado con el grado de escolaridad y/o la ocupación. Por su parte, la probabilidad de sentirse muy satisfecho disminuye en 5,35% al trabajar más de 60 horas a la semana, siendo este un punto de inflexión para relación entre las horas y la satisfacción; esta variable es no significativa para los satisfechos.

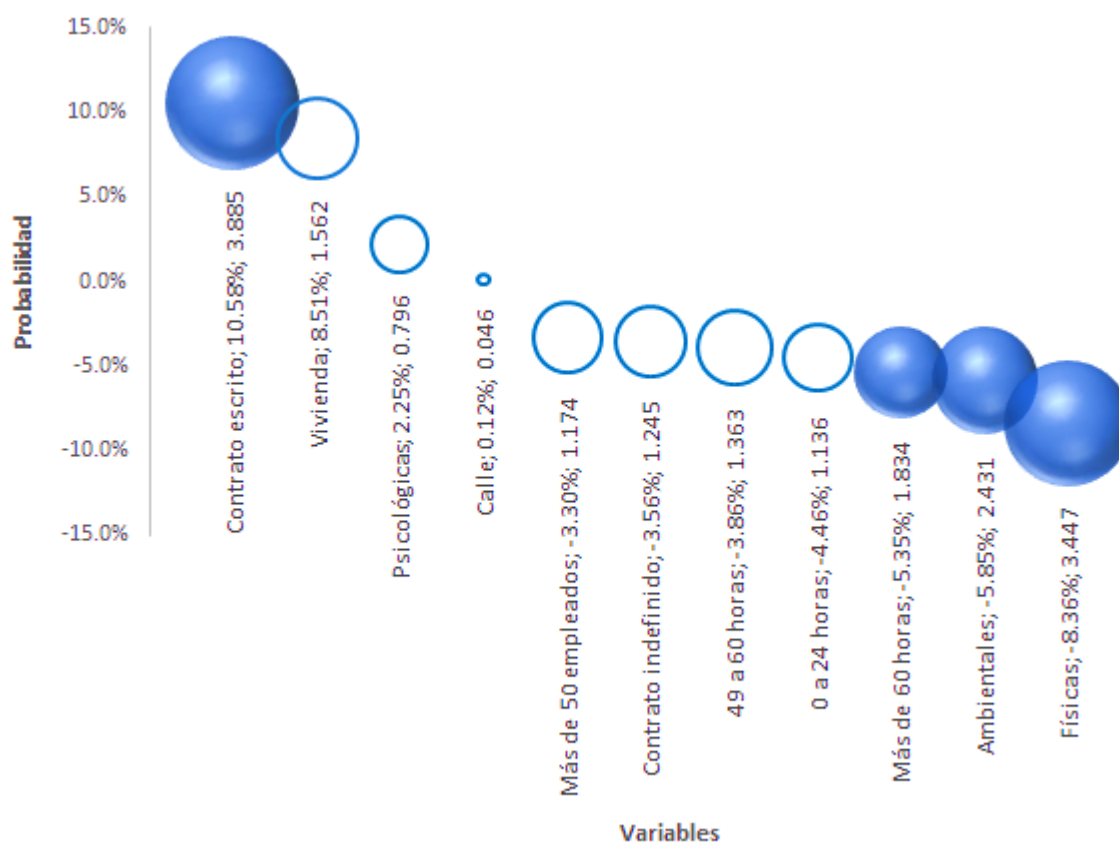
Gráfico 3. Variables no monetarias: Satisfechos vs. Insatisfechos



Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Gráfico 3. Los estimadores fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 1. La tabla con los resultados generales se presenta en el anexo 2.2. El tamaño de las burbujas está asociado al t-estadístico, es decir, burbujas de mayor tamaño representan estimaciones más precisas. Las burbujas con color muestran si el estimador tuvo una significancia estadística al menos al 10%. En este caso, las burbujas sin color, representa estimaciones donde no se puede rechazar la hipótesis nula de efecto nulo. Las variables son binarias e indican el tener o no la condición.

Gráfico 4. Variables no monetarias: Muy satisfechos vs. Insatisfechos



Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Gráfico 4. Los estimadores fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 2. La tabla con los resultados generales se presenta en el anexo 3.2. El tamaño de las burbujas está asociado al t-estadístico, es decir, burbujas de mayor tamaño representan estimaciones más precisas. Las burbujas con color muestran si el estimador tuvo una significancia estadística al menos al 10%. En este caso, las burbujas sin color, representa estimaciones donde no se puede rechazar la hipótesis nula de efecto nulo. Las variables son binarias e indican el tener o no la condición.

Otras variables como: Trabajar entre 49 y 60 horas a la semana, lugar de trabajo, tamaño de la empresa y término de contrato no presentan significancia estadística para ninguno de los modelos.

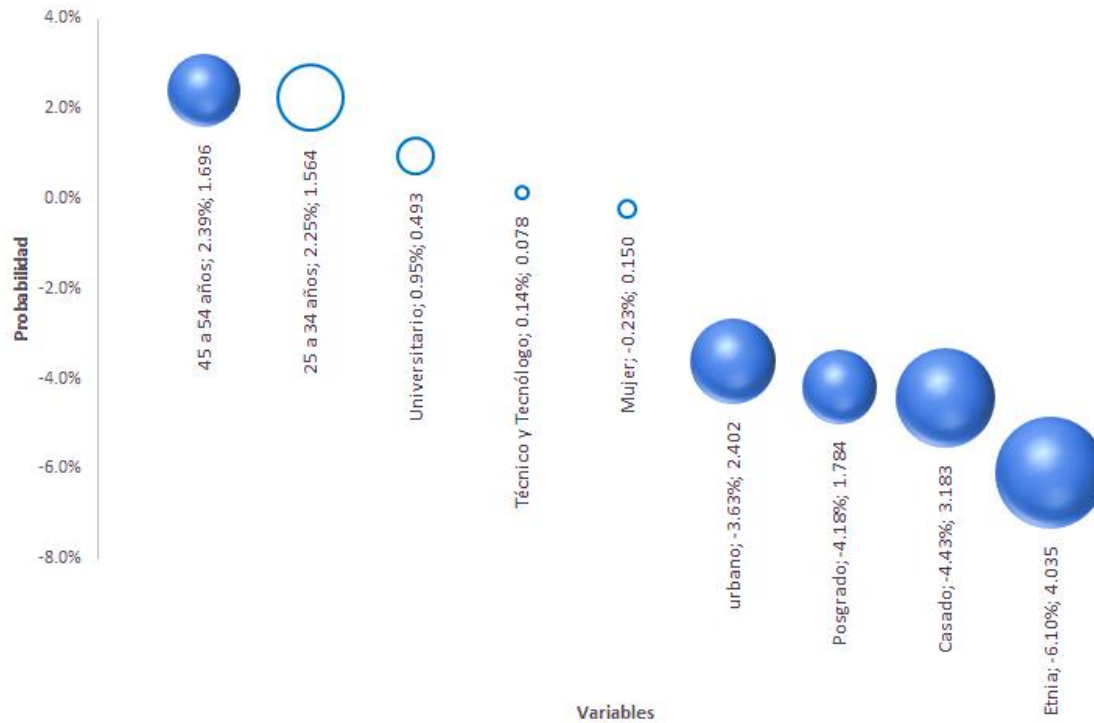
Por último, tomando las características propias del individuo para los satisfechos y muy satisfechos (Gráfico 5 y 6), la única que es estadísticamente significativa para ambos modelos

es la variable etnia, disminuyendo para los individuos que pertenecen a una etnia la probabilidad de estar satisfecho en 6,09% y muy satisfecho en 10,53%. Esto coincide con lo encontrado por Gómez et al. (2016) quienes establecen una relación negativa de este grupo con la satisfacción con la vida explicado por la discriminación estando reflejado esto igualmente en la satisfacción laboral.

Tener un posgrado con o sin título disminuye la probabilidad de sentirse satisfecho en 4,2% comparado con las personas que solo tienen hasta el bachillerato, lo cual puede estar explicado por las expectativas salariales que tiene un individuo al realizar estudios superiores contrastado con la realidad tal como lo asegura Ruiz (2013). Estar casado disminuye la probabilidad de satisfacción laboral en 4,4% en contraste con los resultados mostrados por Gómez et al. (2016), donde la satisfacción con la vida tiene una relación positiva con esta variable, ambos resultados demostrando que el individuo valora el tiempo con su pareja; tener edades entre 45 y 54 años de edad aumenta la probabilidad de estar satisfecho en 2,38%, puede ser explicado pues entre estas edades es más probable alcanzar mayores logros profesionales e ingresos y por último residir en cabeceras disminuye nuevamente la probabilidad en 3,62%, lo cual podría explicarse por el mayor tiempo de desplazamiento desde la vivienda hacia el lugar de trabajo en las ciudades. Todas las anteriores son variables con significancia estadística para los satisfechos y sin significancia para muy satisfechos.

Las variables que no presentaron significancia estadística para ninguno de los modelos fueron: Tener un nivel de educación hasta técnico o tecnológico, o universitario con o sin título, tener entre 25 y 34 años de edad y ser mujer, este último para Ruiz (2013) tampoco fue significativo.

Gráfico 5. Características propias del individuo: Satisfechos vs. Insatisfechos



Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Gráfico 5. Los estimadores fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 1. La tabla con los resultados generales se presenta en el anexo 2.3. El tamaño de las burbujas está asociado al t-estadístico, es decir, burbujas de mayor tamaño representan estimaciones más precisas. Las burbujas con color muestran si el estimador tuvo una significancia estadística al menos al 10%. En este caso, las burbujas sin color, representa estimaciones donde no se puede rechazar la hipótesis nula de efecto nulo. Las variables son binarias e indican el tener o no la condición.

Gráfico 6. Características propias del individuo: Muy Satisfechos vs. Insatisfechos



Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Gráfico 6. Los estimadores fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 2. La tabla con los resultados generales se presenta en el anexo 3.3. El tamaño de las burbujas está asociado al t-estadístico, es decir, burbujas de mayor tamaño representan estimaciones más precisas. Las burbujas con color muestran si el estimador tuvo una significancia estadística al menos al 10%. En este caso, las burbujas sin color, representa estimaciones donde no se puede rechazar la hipótesis nula de efecto nulo. Las variables son binarias e indican el tener o no la condición.

Conclusiones.

De acuerdo con organizaciones como la OCDE y la CEPAL el empleo es una característica que determina la felicidad del ser humano, no solo por proporcionar el ingreso, sino porque fortalece capacidades y competencias del individuo.

El 70% de la población colombiana en el rango de edad denominado *prime working lives* tiene un empleo, por lo tanto, la satisfacción laboral de este grupo es de alta importancia para el gobierno en aras a elaborar políticas que no solo incentiven el crecimiento económico sino también el bienestar de sus habitantes; así como para las organizaciones, ya que estas pueden

conseguir por medio del mejoramiento de la calidad del empleo que los niveles de satisfacción laborales y con la vida sean más altos.

En este trabajo se analiza la asociación de los niveles de satisfacción laboral con factores monetarios, no monetarios y características propias del individuo, encontrando lo siguiente:

En nivel de satisfacción laboral de las personas está asociado positivamente con factores monetarios como las primas extralegales (navidad y vacaciones) y los salarios monetarios, y con factores no monetarios como el hecho de contar con un contrato escrito, lo anterior corrobora la importancia del ingreso monetario y de la percepción de estabilidad laboral.

Por su parte, otros factores no monetarios que se asocian de forma negativa con los niveles de satisfacción son los factores ambientales y físicos a los que está expuesto el trabajador en su labor diaria, también siendo un indicador clave de la calidad del empleo y la implicación de estos en la salud del individuo.

Por último, pertenecer a un grupo étnico se asocia negativamente con los niveles de satisfacción laboral, resaltando la importancia de las políticas que promuevan la igualdad en las organizaciones. Se identificaron otros factores que pueden incrementar en nivel de satisfacción como las bonificaciones, mientras que trabajar más de 60 horas a la semana puede reducir este nivel de satisfacción laboral.

Con respecto a otras investigaciones realizadas para Colombia en este tema como la de Ruiz (2013), este trabajo aporta otras variables no analizadas anteriormente relacionadas con los factores monetarios como bonificaciones, otros salarios y primas extralegales, y factores no monetarios como las presiones psicológicas, el esfuerzo intelectual, o características del individuo como la etnia y lugar de residencia.

Es interesante poder tener a nivel nacional información disponible sobre otras dimensiones que pueden asociarse a la satisfacción laboral, dimensiones dentro del desarrollo de la labor del individuo tales como la calidad de las relaciones interpersonales con sus jefes o equipos de trabajo, además de los beneficios que la compañía brinda para mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia; permitiendo a las organizaciones identificar otros factores y establecer políticas internas que lleven al mejoramiento de estos factores haciendo sus empleados más felices y sus empresas más productivas.

Bibliografía y Fuentes de información.

1. Alba, J. P (2016). *Determinantes de la calidad del empleo en Colombia para el periodo: 2008-2014*. Trabajo de grado: Economista. Universidad de la Salle. Bogotá
2. Anker, R, Chernyshev, I, Egger, P., Mehran, F., y Ritter, J., 2002, *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, Policy Integration Department, statistical Development and Analysis group, Working Paper N°2, Geneve.
3. Blanco, N. E. (2015) *Factores de Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Individuos en las Organizaciones*. Bogotá.
4. Caro N. I (2016). *Salario emocional en las organizaciones colombianas*.
5. Cameron A. y Trivedi P. (2005). *Microeconometrics Methods and Applications*. Cambridge. United States.
6. Engels, F. (1891), *Prologo de Engels a la tercera edición alemana*. Recuperado de: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1860s/65-salar.htm#v>
7. Gay, F. (2006). *El salario emocional, clave para reducir el estrés*. Gestión práctica de riesgos laborales, (33), p.44-47
8. Gómez, C. (2011). *El Salario Emocional*. Bogotá: CESA
9. Gómez C., Suárez G., Garzón J.E. y, Gómez J. (2016) *El ser y el tener de los habitantes de la ciudad de Medellín como determinantes de la satisfacción con la vida*. Medellín. Centro de Investigaciones económicas y financieras. Universidad EAFIT
10. Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2013). Organización de las Naciones Unidas (2017). *The world happiness report*. Recuperado de: <http://worldhappiness.report/ed/2017/>

11. Herzberg, F., B. Mausnek, and B. Snyderman, (1959). *The Motivation to Work* (Second Edition). New York: John Wiley and Sons.
12. Lasso, F. J. y Frasser C. C. (2013). *Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia*. Bogotá. Borradores de Economía.
13. Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297–1349). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
14. LLANO, P. *La flexibilidad laboral y el salario emocional*. **Aglala**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 34-68, dic. 2014. ISSN 2215-7360. Disponible en: <http://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/700>>. Fecha de acceso: 04 feb. 2018 doi: <https://doi.org/10.22519/22157360.700>.
15. Ministerio de Protección social. *Código Sustantivo del Trabajo*. Colombia
16. Montero R. y Rau T. (2016). *Relative Income and Job Satisfaction in Chile*. *Handbook of Happiness Research in Latin America*. Capítulo 13. Ed. Mariano Rojas Springer. México D.F
17. Pineda, J., y Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica*, 29(65), 63-105.
18. Reyes, O. y Franklin, O.R. Teoría del bienestar y el óptimo de Pareto como problemas microeconómicos. <https://web.archive.org/web/20120617020438/http://bpp.wharton.upenn.edu/betseys/papers/happiness.pdf> Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas Abriendo Camino al Conocimiento Facultad de Ciencias Económicas, UNAN-Managua 2014

19. Rocco, M. T. (2009) *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. Trabajo de grado: Psicología. Universidad de Chile. Santiago de Chile.
20. Rosen, S. (1986). *The theory of equalizing differences*. Handbook of labor economics, Vol. 1, capítulo 12, pp. 641-692
21. Ruiz, J. K. (2013, diciembre, 13) *Algunos determinantes de la satisfacción laboral en Colombia*. Economía & Región, Vol. 7, No. 2, pp. 91-118.
22. Suarez, D. M. (2016) *El Salario Emocional Y El Mejoramiento De La Productividad*. Trabajo de grado, Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.
23. Torres, J.D y Daza G. *Salario emocional como estrategia para la perdurabilidad en los colaboradores de mejor rendimiento en Industria de Alimentos Daza S.A.S*.
24. Universidad de Medellín. (2013). *Universidad de Medellín*. Recuperado de: <http://cdigital.udem.edu.co/TESIS/CD-ROM70532013/09.CAPITULO%203.pdf>
25. Weller, J. y Roethlisberger C. (2011). *La calidad el empleo en América Latina*. Comisión para el Desarrollo en América Latina (CEPAL), Santiago de Chile.
26. Wooldrighedge J.M (2010). *Introducción a la Econometría: Un Enfoque Moderno*. Cengage learning. 4° edición. México D.F.
27. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_abr_jun_15.pdf
28. <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>

29. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/jobs-es/>

30. https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Seriesf_95s.pdf

Anexo 1: Tabla de descripción de Variables

	Variable	Descripción
1	Nivel de satisfacción laboral: Variable dependiente	<p>Variable categórica: Resultados de los jefes de hogar y/o cónyuge que manifiestan su nivel de satisfacción laboral.</p> <p>Insatisfecho=0 Satisfecho=1 Muy Satisfecho=2 *Se unen los resultados de muy insatisfechos e insatisfechos de la ECV 2016.</p>
2	VARIABLES MONETARIAS	
2.1	salario100mil	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. Esta variable se divide por 100.000 para efectos prácticos del análisis.
2.2	otros_salarios	Variable dicotómica: 0 y 1. Recibió alimentos, vivienda u otros como parte de pago en el mes anterior. otros_salarios = 0 NO recibe otros salarios otros_salarios=1 Recibe otros salarios
2.3	bonificaciones	Variable dicotómica: 0 y 1. Recibió bonificaciones en los últimos 12 meses. Bonificaciones=0 NO recibió bonificaciones Bonificaciones = 1 Si recibió bonificaciones
2.4	prima_extralegal	Variable dicotómica: 0 y 1. Recibió prima de navidad y/o prima de vacaciones en los últimos 12 meses. prima_extralegal = 0 No recibió prima extralegal prima_extralegal = 1 Si recibió prima extralegal.
3	VARIABLES NO MONETARIAS	
3,1	<p>Situaciones en el oficio</p> <p>situaciones_sicológicas</p> <p>situaciones_físicas</p> <p>situaciones_ambientales</p>	<p>Se compone de tres variables dicotómicas, describe las situaciones o aspectos que se presentan en el ejercicio del trabajo.</p> <p>situaciones_sicológicas = 1, Exige mucho esfuerzo intelectual y/o tratos indebidos o presiones psicológicas.</p> <p>situaciones_físicas = 1, Exige mucho esfuerzo físico y/o jornadas de trabajo extensas.</p> <p>situaciones_ambientales = 1, Deficiente seguridad industrial, ruidos, vibraciones o choques molestos, temperaturas extremas, olores fuertes o presencia de polvo en el ambiente, mala iluminación o aireación, picadura de insectos y mordedura de animales, exposición permanente a variaciones climáticas.</p>
3,2	<p>Contrato</p> <p>contratoescrito</p> <p>contratoindef</p>	<p>Compuesta de dos variables dicotómicas</p> <p>contratoescrito = 1 Tiene un contrato escrito</p> <p>contratoindef = 1 El término del contrato es indefinido</p>
3,3	<p>Lugar de trabajo</p> <p>trabaja_oficina</p> <p>trabaja_vivienda</p> <p>trabaja_calle</p>	<p>Se compone de tres variables dicotómicas</p> <p>trabaja_oficina = 1, Trabaja en local fijo, oficina o fábrica.</p> <p>trabaja_vivienda = 1, Trabaja en la vivienda que habita u otras viviendas.</p> <p>trabaja_calle = 1, Trabaja en Kioskos-caseta, vehículo (taxi, carro, bus, lancha o barco), puerta a puerta, sitio al descubierto en la calle (ambulante o estacionario), en el campo o área rural, mar o río, en una obra de construcción, mina o cantera.</p>
3,4	<p>Horas de trabajo</p> <p>hrstrabajo_nivel1</p> <p>hrstrabajo_nivel2</p> <p>hrstrabajo_nivel3</p> <p>hrstrabajo_nivel4</p>	<p>Se compone de 4 variables dicotómicas, describe el número de horas que trabaja en la semana anterior a la encuesta</p> <p>hrstrabajo_nivel1 = 1 Trabajó entre 0 y 24 horas (Medio tiempo)</p> <p>hrstrabajo_nivel2 = 1 Trabajó entre 25 y 48 horas (Tiempo completo)</p> <p>hrstrabajo_nivel3 = 1 Trabajó entre 49 y 60 horas (Tiempo extra)</p> <p>hrstrabajo_nivel4 = 1 Trabajó más de 60 horas en la semana.</p>
3,5	<p>Número de empleados en empresa</p> <p>numero_empleadosnivel1</p> <p>numero_empleadosnivel2</p> <p>numero_empleadosnivel3</p>	<p>Compuesta de 5 variables dicotómicas, describe el número de empleados que tiene la empresa en la cual trabaja el encuestado.</p> <p>numero_empleadosnivel1 = 1 El número de empleados es menor o igual a 10</p> <p>numero_empleadosnivel2 = 1 El número de empleados está entre 11 y 50</p> <p>numero_empleadosnivel3 = 1 El número de empleados está entre 51 o más empleados.</p>

4	Otras Variables (Características del individuo)	
4,1	Etnia etnia_si	Variable dicotómica: etnia_si = 0, No pertenece a ninguna etnia etnia_si = 1, Pertenece a alguna etnia: Indígena, Gitano (Rom), Raizal del archipiélago, palenquero, negro o mulatos (afrodescendiente).
4,2	Estado civil estcivil_casado	Variable dicotómica: estcivil_casado = 0 Está casado y vive en pareja hace menos de dos años, está viudo, está separado o divorciado, o está soltero. estcivil_casado = 1 NO está casado pero vive en pareja desde hace más de dos años o está casado.
4,3	Edad edad_nivel1 edad_nivel2 edad_nivel3	Compuesta de tres variables dicotómicas: edad_nivel1 = 1 si la edad está entre 25 y 34 años edad_nivel2 = 1 si la edad está entre 35 y 44 años edad_nivel3 = 1 si la edad está entre 45 y 54 años
4,4	Género genero_mujer	Variable dicotómica: genero_mujer = 0 Hombre genero_mujer = 1 Mujer
4,5	Escolaridad escolaridad_nivel1 escolaridad_nivel2 escolaridad_nivel3 escolaridad_nivel4	Compuesta de 4 variables dicotómicas: escolaridad_nivel1 = 1, Incluye: ninguno, preescolar, básica primaria, básica secundaria (6-9) y media (10-13) escolaridad_nivel2 = 1, Incluye: técnico sin título, técnico con título, tecnológico sin título y tecnológico con título. escolaridad_nivel3 = 1, Incluye: Universitario sin título y universitario con título. escolaridad_nivel4 = 1, Incluye: posgrado sin título y posgrado con título.
4,6	Clase urbano	Variable dicotómica: Para el análisis se unen: Centros poblados, inspección de policía o corregimientos y real rural dispersa. urbano = 1 Cabeceras urbano = 0 Centros poblados, inspección de policía o corregimientos y real rural dispersa.

Anexo 2. Resultados obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 1.

2.1 Variables Monetarias

Variables	Coefficiente	t-estadístico
Primas extra	6,21%	4,941
Otros Salarios	5,85%	2,993
Salario	3,07%	5,571
Bonificaciones	-1,15%	0,543

Fuente: ECV 2016, cálculos propios.

Anexo 2.1. Estimadores para las variables monetarias, fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 1 La variable salario es medida por un aumento en un millón de pesos, las demás variables son binarias e indican el tener o no la condición.

2.2 Variables No Monetarias

Variables	Coefficiente	t-estadístico
Contrato escrito	7,88%	4,746
Vivienda	2,02%	0,700
Más de 50 empleados	1,05%	0,804
49 a 60 horas	0,61%	0,393
Calle	-0,36%	0,239
Contrato indefinido	-0,38%	0,258
Más de 60 horas	-2,76%	1,361
Psicológicas	-2,79%	1,998
Ambientales	-4,88%	3,948
Físicas	-6,46%	3,919
0 a 24 horas	-6,85%	2,134

Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Anexo 2.2. Estimadores para las variables no monetarias, fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 1. Las variables son binarias e indican el tener o no la condición.

2.3 Características propias del individuo

Variables	Coefficiente	t-estadístico
45 a 54 años	2,39%	1,696
25 a 34 años	2,25%	1,564
Universitario	0,95%	0,493
Técnico y Tecnólogo	0,14%	0,078
Mujer	-0,23%	0,150
urbano	-3,63%	2,402
Posgrado	-4,18%	1,784
Casado	-4,43%	3,183
Etnia	-6,10%	4,035

Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Anexo 2.3. Estimadores para las variables características propias del individuo, fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 1. Las variables son binarias e indican el tener o no la condición.

Anexo 3. Resultados obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 2.

3.1 Variables Monetarias

Variables	Coefficiente	t-estadístico
Bonificaciones	10,48%	2,148
Primas extra	6,09%	2,078
Salario	0,91%	7,454
Otros Salarios	0,18%	0,042

Fuente: ECV 2016, cálculos propios.

Anexo 3.1. Estimadores para las variables monetarias, fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 2. La variable salario es medida por un aumento en un millón de pesos, las demás variables son binarias e indican el tener o no la condición.

3.2 Variables No Monetarias

Variables	Coefficiente	t-estadístico
Contrato escrito	10,58%	3,885
Vivienda	8,51%	1,562
Psicológicas	2,25%	0,796
Calle	0,12%	0,046
Más de 50 empleados	-3,30%	1,174
Contrato indefinido	-3,56%	1,245
49 a 60 horas	-3,86%	1,363
0 a 24 horas	-4,46%	1,136
Más de 60 horas	-5,35%	1,834
Ambientales	-5,85%	2,431
Físicas	-8,36%	3,447

Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Anexo 3.2. Estimadores para las variables no monetarias, fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 2. Las variables son binarias e indican el tener o no la condición.

3.3 Características propias del individuo.

VARIABLES	Coeficiente	t-estadístico
Universitario	6,27%	1,346
Posgrado	6,16%	1,313
Técnico y Tecnólogo	3,21%	0,846
25 a 34 años	0,34%	0,132
Mujer	0,24%	0,077
urbano	-0,23%	0,084
Casado	-0,47%	0,172
45 a 54 años	-1,63%	0,583
Etnia	-10,54%	4,703

Fuente: ECV 2016, cálculos propios

Anexo 3.3. Estimadores para las variables características propias del individuo, fueron obtenidos con MCO usando la ecuación (1) para el modelo 2. Las variables son binarias e indican el tener o no la condición.