



Efecto de los salarios sobre la satisfacción laboral.

Aura Lizeth Rentería Payán¹

Trabajo de investigación presentado para optar por el título de:

Economista

Tutor:

Jhon Alexander Méndez Sayago

Profesor asociado al departamento de Economía

**Universidad del Valle
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas
Programa de Economía
Santiago de Cali
2019**

¹ Código: 201223262

Efecto de los salarios sobre la satisfacción laboral.

Aura Lizeth Rentería Payán

Resumen:

El objetivo principal de la investigación es analizar la incidencia de los salarios sobre la satisfacción laboral, para la cual se utilizan datos de la encuesta ENEMDU de Ecuador para el año 2017. Se utiliza un modelo logístico ordenado generalizado parcial y como variables explicativas se incluyen no sólo el salario sino también una serie de características laborales y personales, así como el salario de referencia. Los resultados sugieren que el efecto del salario es significativo y positivo, y varía a lo largo su distribución, así como también varía de acuerdo al sexo y al salario de referencia, siendo superior para los hombres y para quienes tienen una remuneración mayor al salario promedio de quienes tienen su mismo nivel de estudio.

Palabras clave: salarios, satisfacción laboral, modelo logístico ordenado generalizado parcial.

Clasificación JEL: E24, J28, C35

Abstract:

The main objective of this research is to analyze the incidence of salary on labor satisfaction, for which ENEMDU survey of Ecuador for 2017 is used. A general ordered partial logistics model is used, and as independent variables were included not only salary, but a series of labor and personal characteristics, as well as reference salary. The outputs suggest that the salary effect is positive and significant, and it varies along its distribution, as well as it varies with sex and salary of reference, being superior for man and for those employees who have a higher salary than the average salary of whom have their same level of study.

Keywords: wages, labor satisfaction, general ordered partial logistics model.

JEL classification: E24, J28, C35.

1. Introducción

La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo que se deriva de la experiencia laboral del trabajador, y de su evaluación respecto a lo que espera o quiere de su trabajo (Locke, 1969); este concepto ha sido ampliamente estudiado desde el campo de la psicología, pero los economistas lo han dejado de lado, y sólo desde los años 70's han venido realizando estudios sobre el tema.

La relación entre la satisfacción laboral y los ingresos ha sido obviada debido a que la teoría económica tradicional plantea una visión muy compacta del bienestar laboral de los individuos en la que el cambio en las posibilidades de consumo, derivado del cambio en los ingresos, se relaciona directamente con el incremento del bienestar; sin embargo, en los últimos años siguiendo los planteamientos de numerosos estudios psicológicos, según los cuales existe una gran variedad de elementos que afectan la satisfacción laboral, la economía ha relacionado ésta variable con factores como el género, la edad, la ubicación geográfica, entre otros aspectos laborales y personales, no obstante, en relación a otros temas de interés económico, es poca la literatura que se encuentra sobre el tema.

Teniendo en cuenta que desde la psicología se ha demostrado que la satisfacción no incrementa necesariamente con el ingreso puesto que se ve afectada por muchos más factores, se ha demostrado la necesidad de investigar sobre el tema; específicamente, la relación entre los salarios y la satisfacción laboral ha sido objeto de estudio por los economistas a partir de la investigación realizada por Richard Easterlin (1974) en la cual analiza la relación entre ingreso y felicidad, encontrando que dentro de los países sí hay una relación positiva entre estas dos variables, pero entre países la relación es muy débil, mostrando a los economistas, que contrario a lo que se esperaría, el crecimiento económico de los países no necesariamente incrementa la felicidad, o en otras palabras, como menciona el autor *“El dinero no compra la felicidad”*.

Adicionalmente, centrar el análisis en el impacto de los salarios se hace relevante debido a que estos son un factor de ajuste del mercado laboral, y además dentro del conjunto de variables que se ha demostrado que influyen en la satisfacción laboral, es una de las pocas que tiene un impacto directo sobre el trabajador y puede ser intervenida directamente tanto por el gobierno de un país, como por los empresarios.

Dado el vacío literario tanto a nivel internacional, como para las economías latinoamericanas, que se tiene en cuanto a estudios económicos sobre la satisfacción, en el presente trabajo se realizará un análisis para Ecuador, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU), la cual desde 2006 incorpora en su estructura una sección destinada a la satisfacción laboral de los ciudadanos. Se tiene como objetivo determinar cuál es la dirección y la magnitud del efecto de los salarios sobre la satisfacción, evaluando si existe una diferencia entre hombres y mujeres, y siguiendo los planteamientos Clark & Oswald (1996), según los cuales la satisfacción laboral se ve afectada por el salario de referencia con el cual se comparan los individuos, se examinará si el impacto del salario se ve afectado por la diferencia

entre esta variable y el salario promedio que reciben los individuos con su mismo nivel educativo; para ello se utilizará un modelo logístico ordenado generalizado parcial, con el fin de no incurrir en la violación del supuesto de proporciones parciales en el que se basan los modelos ordenados que a menudo son utilizados en la literatura para el análisis de la satisfacción laboral.

Además de esta introducción, el presente documento está organizado de la siguiente manera: en la sección 2 se hace una revisión de literatura en torno al análisis de la satisfacción laboral; en la sección 3 se expone el marco teórico; en la sección 4 se presenta la metodología, especificando las estadísticas descriptivas y el modelo econométrico utilizado; en la sección 5 se muestran los resultados; y finalmente, en la sección 6 se enuncian las conclusiones.

2. Estado del arte.

Aunque en economía a comparación de otros campos como la psicología los estudios sobre la satisfacción laboral son pocos, en los últimos años con el fortalecimiento de lo que se ha llamado “La economía de la felicidad”, ha crecido la preocupación por determinar cuáles son los factores que inciden en la variable antes mencionada. En el ámbito internacional existen un número significativo de investigaciones econométricas que relacionan la satisfacción laboral con variables asociadas a características personales (edad, el sexo, la educación, el estado civil, etc.), y a características del entorno laboral (la seguridad, los salarios, el tamaño de la empresa, horas de trabajo, etc.), que generalmente son las mismas en la mayoría de las estimaciones; sin embargo, aunque a menudo se utilizan las mismas variables para las regresiones, cada estudio suele centrarse en el análisis de la relación entre satisfacción laboral y una variable específica. Dada la naturaleza ordinal de la variable en cuestión (que suele ser resultado de la pregunta ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con su trabajo?), la mayoría de los trabajos suelen utilizar modelos probit ordenados para estimar la probabilidad de que los individuos reporten cierto nivel de satisfacción.

Entre los primeros economistas que se preocuparon por el concepto de satisfacción, o felicidad se encuentra Richard Easterlin (1974), el cual analizó la asociación entre ingreso y felicidad teniendo en cuenta que este último concepto es más amplio que el de “bienestar, o bienestar social”, utilizó encuestas realizadas desde la segunda guerra mundial (1946 – 1970) para 19 países entre los que se incluyen países en desarrollo y desarrollados, encontrando que dentro de los países existe una relación positiva entre el ingreso y la felicidad, pero que, sin embargo, entre países, la relación es mucho más débil.

Freeman (1978) analiza la relación entre satisfacción laboral y renuncias, con el fin de identificar si la primera variable mencionada ayuda a explicar el comportamiento de los individuos en el mercado laboral, encontrando que efectivamente es un determinante significativo de la probabilidad de renunciar. Es importante que resaltar que este autor tiene en cuenta la crítica que hacen algunos economistas a que la satisfacción laboral es una variable endógena de poco impacto substancial, y se basa en el argumento de que la satisfacción depende de factores sociales que en muchos de los casos son identificables, pero ausentes o inobservables, que proporcionan a

la variable una variación exógena sistemática. En esta misma línea Clark (2001) usa los datos de la Encuesta de Panel de Hogares Británicos (BHPS² por sus siglas en inglés) para determinar los tipos de satisfacción laboral que predicen mejor las futuras renunciaciones, encontrando que la satisfacción respecto a la seguridad laboral y el pago del turno son los predictores más poderosos.

Clark & Oswald (1996) tratan la satisfacción reportada por las personas en la BHPS de 1991, como proxy de la utilidad individual, encontrando que los niveles de bienestar están débilmente correlacionados con el ingreso por sí solo, y que los salarios de referencia con los que los individuos comparan su situación se encuentran negativamente correlacionados con los niveles de felicidad reportados en el trabajo; adicionalmente, obtienen como resultado que los individuos con niveles de educación más altos, reportan un nivel de satisfacción más bajo. Cabe resaltar que este trabajo no sólo cuestiona la validez empírica de la teoría económica según la cual el bienestar necesariamente incrementa con el ingreso, sino que es uno de los primeros en plantear la falta de una extensión de la función de utilidad laboral, en la que se tenga en cuenta no sólo parámetros individuales y laborales, sino también el salario de referencia con el que los individuos se comparan a sí mismos.

Siguiendo lo planteado en el estudio anterior, Clark, Kristensen, & Westerg (2009) y Mumford & Smith (2012) sustentan que la satisfacción laboral, si bien se ve afectada por el ingreso personal, éste no es el único factor que la determina, de tal manera, que el ingreso del grupo laboral en el que el trabajador se encuentra también es un factor importante. Clark et al (2009) utilizando un modelo de efectos fijos y datos desde 1994 hasta 2001 de la European Community Household Panel, plantean la satisfacción laboral como función de los ingresos personales y grupales de un mismo establecimiento, así como función de un set de variables demográficas de control; en este trabajo se provee evidencia sobre que los efectos de la información pueden ser más fuertes que los efectos de comparación de los individuos, puesto que los trabajadores se encuentran más satisfechos cuando sus compañeros se encuentran mejor pagos, debido a que aunque puede causarles celos (efecto comparación), es un hecho que les provee información sobre sus propios salarios potenciales futuros (efecto información). Mumford & Smith (2012) utilizan datos de la Encuesta sobre Relaciones con los Empleados en el Trabajo para el año 2004, y estiman un modelo probit ordenado, diferenciando el impacto de medidas alternativas de salario relativo en la satisfacción laboral; estos autores realizan un aporte a la literatura al diferenciar los resultados por género, encontrando que para los hombres la satisfacción laboral depende no sólo de su propio salario, sino también del salario de quienes trabajan en su mismo entorno laboral, mientras que la satisfacción laboral de las mujeres sólo es sensible a los cambios en su propio salario.

En esta misma línea, Card, Mas, Moretti & Saez (2010) evalúan el efecto de las comparaciones del salario relativo, basados en un experimento realizado en el campus de la Universidad de California, que consistió en realizar una encuesta de satisfacción laboral para

² British Household Panel Survey

comparar los resultados entre el grupo de tratamiento y el de control de dicho experimento, y de esta manera analizar los efectos de la información de la equidad salarial sobre la satisfacción laboral; estos autores tomaron como grupo de tratamiento una muestra aleatoria de trabajadores a quienes se les informó sobre la existencia de una herramienta web por medio de la cual se podía conocer el salario de cualquier empleado del estado, y como grupo de control aquellos trabajadores quienes no tenían dicha información. Como resultados encontraron que la información sobre los salarios de los compañeros de trabajo causa una reducción en la satisfacción laboral para aquellos cuyos salarios se encuentran por debajo de la media e incrementa la posibilidad de que el trabajador reporte la búsqueda de otro trabajo; mientras que aquellos cuyo salario se encuentra por encima de la media, no perciben cambios significativos en su satisfacción laboral.

Por otra parte, Gazioğlu & Tansel (2002) no se quedan con una sola definición de satisfacción laboral como ocurre en los estudios mencionados anteriormente, de tal manera que usando datos de la BHPS de 1997, analizan cuatro medidas diferentes de satisfacción laboral e investigan su relación con características individuales y laborales como la edad, sexo, educación, ingreso, tamaño del lugar de trabajo, horas de trabajo y composición industrial. Como medidas de satisfacción laboral se tomaron, satisfacción en relación a: características del trabajo, los salarios, los logros, y respecto a los supervisores. Estos autores obtienen que los individuos reportan un nivel más alto de satisfacción ante ingresos más altos, y mayor seguridad laboral, mientras que, aquellos que tienen altos niveles de estudio, se encuentran casados, o cuya jornada laboral es de largas horas, presentan unos niveles de satisfacción más bajos; por otra parte, al igual que en muchos estudios la satisfacción presenta un patrón en forma de U respecto a la edad, y la satisfacción laboral que reportan las mujeres es mucho mayor que la de los hombres. Cabe anotar que estos autores realizan una contribución a la literatura en el sentido en que proveen también un análisis de satisfacción de acuerdo a la composición industrial y la ocupación, encontrando que la satisfacción de quienes trabajan en el sector manufacturero y en el sector de los servicios financieros, no difiere significativamente del sector de ventas y comercio minorista, mientras que la satisfacción de quienes se encuentran en el sector de electricidad gas-agua, y construcción, es significativamente mayor que la de todo el sector de venta minorista.

Entre los estudios que toman como eje central el impacto del salario sobre el bienestar laboral se encuentra el realizado por Lydon & Chevalier (2002), autores que prueban la validez del supuesto de que la medida del salario relativo es correcta, y también evalúan la exogeneidad de los salarios, para ello utilizan una muestra de graduados de universidades del Reino Unido, y controlan la endogeneidad de los salarios utilizando las características de la pareja de los encuestados como instrumentos. Como resultados obtienen que una vez se controla por la endogeneidad el efecto de los salarios sobre la satisfacción laboral se duplica, respecto a los resultados obtenidos cuando se toma la variable como exógena, y adicionalmente encuentran evidencia de que los salarios pasados y futuros son determinantes de la satisfacción laboral.

En este mismo orden de ideas, Borra & Gómez (2012) analizan la relación salarios-satisfacción laboral, apoyándose en una base de microdatos procedente de la primera Encuesta de la Calidad del Empleo en la ciudad de Sevilla del año 2006 y, tomando los datos de ocupados de todos los niveles educativos; utilizan un modelo Probit OLS para datos de respuesta ordenada, debido a las propiedades de éste para para estimar sistemas de ecuaciones y trabajar con paneles de datos. Estos autores plantean la posibilidad de que la endogeneidad de los salarios puede ser resultado de variables omitidas, de tal manera que, *“estudios que no controlen por variables relevantes (como riesgo laboral) pueden obtener una relación negativa entre salarios y satisfacción laboral”* (Borra & Gómez, 2012, pp 26), razón por la cual, una vez se controla por estas variables, como lo hacen en su estudio, dichos sesgos son corregidos. Como resultados principales obtienen que una vez se controla por las características del empleo el salario es exógeno en la ecuación de satisfacción laboral, que existe un trade off entre las facetas del empleo y los salarios, y, que el nivel de estudios no modifica la satisfacción reportada por los empleados. Una sugerencia importante de este estudio corresponde a la existencia de un canal adicional en los ajustes del mercado laboral, que consiste en la calidad del empleo en un mercado imperfecto.

Entre los estudios más recientes se encuentra el realizado por Sánchez & Sánchez (2016), en el cual realizan un análisis de la satisfacción laboral para España con el fin de determinar qué factores inciden más en su variación, los laborales o los personales, y adicionalmente evaluar si la crisis subprime tuvo algún efecto sobre dichos factores; para esto utilizaron la encuesta de calidad de vida en el trabajo para los años 2007, 2009 y 2010, y estimaron modelos lineales ANOVA clasificándolos en tres grupos, características laborales, características personales y modelos que incluían ambos tipos de variables, encontrando que, según el R^2 de los modelos estimados, las características laborales son las que explican en mayor proporción la variación en la satisfacción. Posteriormente, para estudiar específicamente qué variables determinan la variación de la satisfacción utilizaron un análisis de componentes principales, seguido de una regresión múltiple stepwise para identificar el orden de importancia de estas, encontrando que el factor en el que se encuentran las variables actividad, desarrollo personal y motivación laboral, es el que aporta mayor explicación a la variable dependiente, mientras que el salario se encuentra entre los factores que menor explicación provee; por último, respecto al análisis temporal, encuentran que las variables más relevantes en la satisfacción laboral no dependen del ciclo económico sino que se mantienen constantes en los años estudiados, que incluyen un periodo de crecimiento (2007) y dos de crisis (2009 y 2010).

Por otra parte, entre los estudios realizados para Latinoamérica se encuentra el realizado por Montero & Vásquez (2015), los cuales utilizan datos de la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud, y Calidad de Vida, para los años 2009 y 2010, con el fin de estudiar los determinantes de la satisfacción laboral para Chile, un país en desarrollo. Estos autores, al igual que Clark et al (2009) y Mumford & Smith (2012) encuentran que la satisfacción laboral no sólo depende del salario personal, sino también del salario promedio del grupo de referencia con el que el individuo se compara; y, adicionalmente, a diferencia de otros estudios,

encuentran que para éste país los años de escolaridad sí se relacionan con mayores niveles de satisfacción laboral, resultado que encuentran coherente con el hecho de que el país en cuestión es una economía en desarrollo. Es importante resaltar que en este estudio no se utiliza un modelo probit ordenado convencional, como en mayoría de los estudios realizados sobre el tema, debido a que esto implica que se imponga a priori una estructura que es posible no sea consistente con la naturaleza de los datos, razón por la cual deciden estimar un modelo probit ordenado de manera semi-no paramétrica.

En el presente estudio se analizará la relación salarios-satisfacción laboral para Ecuador, país para el cual la literatura correspondiente a este ámbito es en realidad muy escasa; sin embargo, existen algunos estudios respecto al tema, los realizados por Garcés (2013) y el INEC (2017)³. Garcés (2013) analiza cuáles son los determinantes de la insatisfacción laboral, diferenciados por género para 2007 y 2011, de acuerdo a los datos de la encuesta ENEMDU. Este autor utiliza en primer lugar un modelo probit estableciendo dos niveles de satisfacción (satisfecho e insatisfecho), y toma cerca de 17 variables como independientes, que tienen en cuenta características personales y laborales; posteriormente, con el fin de determinar cuáles son los determinantes de la insatisfacción laboral realiza un análisis de componentes principales, y luego un análisis por factores. Como principales resultados encuentra que tanto para el 2007 como para el 2011, las variables que determinan la insatisfacción laboral en general, son el estrés laboral, y un pobre desarrollo de carrera, sin embargo, además de estas variables, para 2007 se establecieron también como determinantes los riesgos en la salud laboral y las malas relaciones laborales, y para 2011 los bajos ingresos; por otra parte, al diferenciar por género, se encuentra que tanto para hombres, como mujeres, a excepción de la variable horarios de trabajo, que se encontró como determinante para los hombres en 2007, en ambos años se hallaron como determinantes de insatisfacción el estrés laboral, riesgos en salud laboral, y un pobre desarrollo de carrera.

Finalmente, en el estudio realizado por el INEC (2017), se utilizan los datos de la encuesta ENEMDU para analizar los cambios en la satisfacción laboral entre 2007 y 2015; basados en el planteamiento de que el ingreso es un determinante de la satisfacción laboral, realizan una estimación no paramétrica de la relación entre las dos variables antes mencionadas, encontrando como resultados que efectivamente existe una relación positiva, pero que ésta disminuye después de cierto umbral de ingreso. Posteriormente, realizan un modelo logit ordenado teniendo en cuenta características laborales y personales como determinantes de la satisfacción, así como el cambio en el tiempo, y centrando su análisis en el nivel de satisfacción más alto, encuentran como principales resultados que los hombres tienen menos probabilidad de sentirse satisfechos en su trabajos, que el efecto del acceso a la seguridad social se incrementa en el tiempo y, respecto al salario, encuentran que su efecto es positivo y se mantiene entre los años analizados.

³ Instituto Nacional de Estadística y Censos

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente estudio realiza una contribución a la escasa literatura ecuatoriana sobre la satisfacción laboral, específicamente en el análisis de su relación con los salarios, y adicionalmente, representa una contribución a la literatura internacional, en la medida en que se tiene en cuenta el cumplimiento de la hipótesis de proporcionalidad parcial, la cual ha sido ignorada en los estudios realizados sobre el tema.

3. Marco Teórico

Desde la teoría económica tradicional se plantea que la utilidad de un individuo al trabajar depende negativamente de las horas laboradas, debido a que un aumento en éstas implica que el individuo tenga menos tiempo disponible para el ocio, y positivamente del nivel de consumo alcanzado gracias al salario obtenido por trabajar. De esta manera,

$$U = U(c, h)$$

Donde U corresponde a la utilidad que el individuo deriva del trabajo, “ c ” es el consumo, y “ h ” las horas trabajadas. En este sentido, dado un salario “ w ”, el trabajador va a obtener mayores ingresos si dedica más horas a trabajar, pero esto afectaría negativamente su utilidad, puesto que tendría menos tiempo para dedicar al ocio. Luego, si el nivel de salario sube, esto implica que el individuo por las mismas horas trabajadas, obtendrá un nivel mayor de ingreso, y con ello un incremento en su nivel de consumo, o podrá trabajar menos horas para mantener el nivel de ingreso inicial, y dedicar más tiempo al ocio. En ambos casos, el nivel de utilidad del individuo se ve incrementado por un crecimiento en los salarios, y con ello su nivel de bienestar.

Sin embargo, como ya se planteó anteriormente, se ha demostrado que el bienestar que un individuo deriva de trabajar depende de muchos otros factores, entre los que se encuentran características personales y laborales. La responsabilidad social corporativa (RSC, en adelante) que se define según el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (1999) como “el esfuerzo continuo de las compañías por comportarse de manera ética y contribuir al desarrollo económico mientras que mejora la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como también la de la comunidad local y la sociedad en general” (Citado en Moir, 2001, p. 18) explica cómo la satisfacción laboral se ve afectada por comportamientos de las empresas tanto al interior, como al exterior de ellas, por lo cual, al contrario de lo que plantea la teoría económica tradicional, no es posible afirmar con certeza la dirección del efecto de los salarios sobre esta variable, debido a existen múltiples factores que afectan sus variaciones.

La idea básica de este concepto es que las empresas y la sociedad están entrelazadas, de tal manera que la sociedad tiene ciertas expectativas sobre los comportamientos adecuados de las empresas y sus resultados (Wood, 1991). Carroll (1979) desarrolla una definición en cuatro partes de la RSC que hace parte de su modelo conceptual de desempeño social corporativo (CSP, por sus siglas en inglés); en este modelo el autor diferencia entre cuatro tipos de RSC: económico, legal, ético y discrecional. La primera categoría implica la creación de empleos y el pago justo a los trabajadores, proveer ganancias a dueños y accionistas, descubrir nuevos recursos, promover

el avance tecnológico y la creación de nuevos productos y servicios; la segunda categoría que corresponde a la responsabilidad legal, implica que la empresa debe operar siempre dentro del marco de lo legal; la responsabilidad ética abarca actividades que la sociedad espera de las empresas que puede que no estén codificadas en las leyes, tales como el respeto a las personas y evitar el daño social; y por último, la responsabilidad discrecional, representa las actividades o contribuciones filantrópicas que las empresas deciden hacer a la sociedad.

En 1991 Carroll retoma la teoría planteada anteriormente y organiza la noción de múltiples responsabilidades sociales en forma piramidal, de tal manera que la base de la pirámide de RSC es la responsabilidad económica, seguida de la legal, la ética, y por último de la discrecional, basándose en el planteamiento de que las responsabilidades económicas y sociales son socialmente requeridas, la responsabilidad ética es socialmente esperada, y la responsabilidad discrecional es socialmente deseada. (Ver anexo 1)

Wood (1991) complementa la teoría de la RSC desarrollando un modelo de CSP en el que se definen los principios de esta teoría, planteando que las acciones de responsabilidad social de las firmas deben ser analizadas en tres niveles, institucional, organizacional e individual, y que la motivación de dichas acciones se encuentra en los principios de legitimidad, responsabilidad pública, y discreción gerencial. (Ver anexo 2)

A nivel institucional la motivación por los actos de responsabilidad social puede encontrarse en el principio de legitimidad, porque *“La sociedad otorga legitimidad y poder a los negocios. En el largo plazo aquellos que no usen el poder en una manera que la sociedad considere responsable tenderán a perderlo”* (Davis, 1973:314, citado en Wood, 1991). Por otra parte, a nivel organizacional, se encuentran los principios de las acciones de RSC en la existencia de un sentido de responsabilidad pública, de tal manera que las empresas son responsables de resolver aquellos problemas que son causados por sus acciones y adicionalmente son responsables de contribuir a la solución de aquellos problemas que afectan sus operaciones e intereses. Por último, a nivel individual, el principio de las acciones de RSC se encuentra en las decisiones de los gerentes y sus preferencias e inclinaciones personales sobre responsabilidad, esto debido a que no existe un “actor organizacional”, sino que en una compañía, son individuos que son seres morales tanto en el trabajo, como en otros aspectos de su vida, los que constantemente toman decisiones dentro de la empresa, las cuales no están establecidas por los procedimientos corporativos, recursos disponibles, o tecnologías, ni tampoco por las políticas de la compañía. (Wood 1991)

Teniendo en cuenta lo anterior, las empresas tienen responsabilidades sociales (económicas, legales, éticas y filantrópicas), cuyo cumplimiento se deriva de los principios de legitimidad, responsabilidad pública y discreción gerencial; luego, así mismo como las empresas responden a las expectativas de RSC que se tienen al interior de la empresa y en la sociedad, ya sea por cuestiones morales, o por cuestiones económicas, la sociedad responde ante dichos actos de RSC, razón por la cual las empresas se verán afectadas si incurren en actos de irresponsabilidad social.

En este sentido, los trabajadores al ser parte tanto de la sociedad como de las empresas, tienen especial importancia en cuanto a las expectativas que tienen sobre el comportamiento de su compañía, debido a que como lo plantean Rupp, Ganapathi, Aguilera & Williams (2006) los empleados de una corporación reaccionan ante los actos corporativos de responsabilidad e irresponsabilidad social en la misma manera en que reaccionan a los eventos justicia e injusticia que ocurren al interior de la empresa, por lo cual sus actitudes y comportamientos se encuentran altamente influenciados por cuán justas consideran que son las acciones de la corporación a la que pertenecen.

Así, el bienestar o felicidad de los individuos que conforman la sociedad se ve afectado por la responsabilidad o irresponsabilidad social de las empresas (tanto en las acciones que incurren al operar, como en las características de los empleos que proveen) y los empleados adicionalmente ven afectado el bienestar o la felicidad que derivan de su actividad laboral.

Cabe anotar que las ideas de lo que es moralmente correcto o incorrecto varían dentro de los individuos que componen la sociedad, debido a que éstos factores son cambiantes a lo largo del tiempo y esto ocasiona que las percepciones sobre los actos de RSC puedan diferir entre generaciones; adicionalmente, factores como la educación pueden afectar dichas percepciones, puesto que el tener acceso a al conocimiento permite a las personas la posibilidad de realizar un mejor análisis a las acciones de los demás individuos y de las corporaciones. Luego, existen factores personales que afectan la percepción de los actos de RSC, razón por la cual el efecto que genera el comportamiento de las empresas en el bienestar de los individuos también depende de éstos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la teoría de la RSC constituye la base sobre la cual la economía de la felicidad plantea que la satisfacción laboral de los individuos no sólo depende del salario, sino también de otros factores que incluyen características de los empleos, y parámetros individuales.

Luego, formalmente la utilidad individual de trabajar se puede expresar como:

$$U = U(y, h, l, i)$$

Donde y es el salario, h las horas trabajadas, l parámetros laborales, e i parámetros individuales.

“Se supone que existe una relación entre la utilidad actual del individuo (u) y el bienestar subjetivo que el individuo deriva de su actividad laboral” (Borra & Gómez, 2012, p.29), es decir:

$$BLAB = U(y, h, l, i) + \varepsilon$$

Donde $BLAB$ es el bienestar que el individuo deriva de la actividad laboral, y el término de error capta los factores inobservados.

Teniendo en cuenta lo anterior, se supone que la satisfacción se encuentra estrechamente relacionada con el bienestar, que resulta inobservable. De esta manera, la satisfacción laboral se interpreta como proxy del bienestar laboral de los individuos.

La variable satisfacción laboral se encuentra compuesta por J niveles de satisfacción, que van desde el nivel 1, hasta el J donde el primer nivel indica que el individuo se encuentra totalmente insatisfecho, y el último que se encuentra completamente satisfecho; luego, podemos definir esta variable en términos de la variable latente bienestar laboral, como:

$$\begin{aligned}
 SATL_i = 1 & \quad si \quad -\infty < BLAB_i \leq \mu_1 \\
 SATL_i = 2 & \quad si \quad \mu_1 < BLAB_i \leq \mu_2 \\
 & \quad \dots \\
 & \quad \dots \\
 SATL_i = J & \quad si \quad \mu_{J-1} < BLAB_i \leq +\infty
 \end{aligned}$$

“Donde los μ 's son valores de la variable $BLAB$ que dividen su recorrido en intervalos asociados con las distintas puntuaciones de la satisfacción laboral” (Gamero, 2003, p. 161)

Dado que en el presente trabajo se analizará específicamente la relación satisfacción laboral-salario, se debe aclarar que es posible que en la ecuación de satisfacción laboral exista un problema de endogeneidad por simultaneidad debido a que la satisfacción laboral podría afectar los niveles de productividad de los empleados en la medida que un empleado más satisfecho tiene una mejor actitud frente a sus labores, y con ello, si los trabajadores son remunerados de acuerdo a su productividad, incrementaría el salario, de manera que, el salario determinaría la satisfacción, pero a su vez, la satisfacción determinaría el salario; sin embargo, siguiendo los planteamientos de la economía tradicional, no se puede asegurar que los salarios afecten directamente la productividad, esto debido a que ésta variable depende principalmente de la capacidad tecnológica y de los conocimientos de los empleados, factores que no varían junto con el salario, luego, aunque es posible que el incremento en el salario haga más eficientes a los empleados, en la medida en que su actitud les puede permitir realizar sus tareas más rápido, si no existe un cambio en el acceso a la tecnología, o un incremento en sus cualificaciones, el cambio en su productividad no será significativo.

Méndez (2017) estudia la relación entre los salarios y la productividad laboral, utilizando datos para Colombia realiza cuatro estudios en los cuales encuentra evidencia del planteamiento anterior, de tal manera que si bien, puede que exista un efecto de los salarios sobre la productividad, éste ocurrirá sólo si la variación del salario es exógena (es decir, que no se encuentra relacionada con un cambio en la productividad), además, encuentra que la productividad no genera efectos sobre los valores futuros de los salarios, ni los salarios generan efectos sobre los valores futuros de la productividad, así que lo que puede ocurrir es que *“la variación en los salarios tenga un efecto instantáneo sobre la productividad, que altera sus niveles pero no produce cambios futuros”* (Méndez, 2017, p. 134 y 135).

Teniendo en cuenta lo anterior, si se da un incremento en la productividad derivado por ejemplo, de un incremento en la capacidad tecnológica o del incremento en la cualificación de los empleados, generaría un cambio en el salario, pero éste no afectaría nuevamente los niveles de la productividad debido a que no sería un cambio exógeno, y como ya se mencionó anteriormente, esta variable no responde ante cambios endógenos en el salario. Sin embargo, si la variación en el salario es derivada de un cambio exógeno, se produce un efecto inmediato sobre la productividad, que se da a través de la satisfacción, y dicho cambio podría generar un impacto inmediato sobre el salario, caso en el cual sí se generaría un problema de endogeneidad; luego, los resultados del presente estudio serán aplicables sólo a aquellos casos en los que la variación del salario individual o en las políticas salariales, se encuentre afectada por la productividad.

Se podría pensar, además, que exista un problema de endogeneidad debido a variables omitidas, ya que por ejemplo, la omisión de características laborales, como por ejemplo la exposición a riesgos, puede generar un efecto de salario compensatorio que llevaría a conclusiones erradas; sin embargo, debido a que la base de datos con la que se cuenta permite incluir las características laborales como variables de control, se descarta la presencia de endogeneidad por este motivo.

Finalmente, como ya se mencionó en la revisión de literatura, estudios como los de Montero & Vásquez (2015), Mumford & Smith (2012) y Clark et al (2009), entre otros, muestran que el efecto de los salarios sobre la satisfacción laboral se ve afectado por la comparación que realizan los individuos entre sí, de tal manera que sus niveles de satisfacción cambian de acuerdo a cómo se encuentren frente al salario de referencia las personas con quienes se comparan; teniendo en cuenta lo anterior, para evitar la posible endogeneidad por la omisión de esta variable, se controlará por el salario de referencia de acuerdo al nivel educativo, de tal manera que se capture el efecto que tiene sobre la satisfacción que el ingreso que los individuos ganan difiera del salario promedio que reciben los individuos con su misma educación.

4. Metodología.

4.1. Datos.

En el presente estudio se utilizarán los datos de la encuesta ENEMDU realizada en Ecuador en el mes de diciembre para el año 2017, debido a que ésta tiene cobertura nacional, regional, y provincial, a nivel urbano y rural. Inicialmente la encuesta contaba con 110.283 observaciones, pero para el presente estudio se recortó la muestra con el fin de utilizar los datos sólo de aquellas personas que contaban con un empleo e informaron su ingreso y su nivel de satisfacción laboral, utilizando entonces un total de 24.337 observaciones.

A continuación, se mencionan las variables a utilizar:

- **Características laborales:**

- Salario: corresponde a la remuneración obtenida por la ocupación principal, y se utilizará el logaritmo de esta variable para obtener los resultados en variaciones porcentuales.

- Beneficios: se tendrá en cuenta si el trabajo ofrece alimentación, vivienda, transporte, vacaciones, ropa, seguro social, guardería, y capacitaciones; se espera que estas variables tengan un efecto positivo sobre la satisfacción.
 - Horas de trabajo: se utilizan las horas semanales laboradas en la ocupación principal, y teniendo en cuenta que usualmente las horas semanales de trabajo se encuentran entre 40 y 50, se crean dos variables dummy con el fin de medir el efecto de trabajar menos de 40 horas y más de 50 horas a la semana.
 - Estabilidad: corresponde a una variable dummy que toma el valor de 1 si el individuo cree que es probable que conservará su trabajo durante los próximos 12 meses y 0 en el caso contrario.
 - Exposición a riesgos: corresponde a una variable dummy que toma el valor de 1 si el individuo cree que su seguridad o salud está expuesta a riesgos por las labores que desempeña en su empleo y 0 en el caso contrario.
 - Sector económico: corresponde al sector al que pertenece la empresa en la que el individuo labora, formal o informal; se espera que el hecho de pertenecer al sector formal afecte de manera positiva la satisfacción.
 - Tamaño de la empresa: esta variable mide el efecto del tamaño de la empresa en la que laboran los empleados, de tal manera que toma el valor de 1 cuando es microempresa, 2 cuando es empresa pequeña, 3 cuando es empresa mediana y 4 cuando es empresa grande.
 - Lugar de trabajo: esta variable indica si el hecho de tener un espacio de trabajo determinado, en lugar de trabajar en la calle o no tener un espacio fijo, afecta el nivel de satisfacción del individuo; toma el valor de 1 si el individuo no tiene un espacio laboral fijo y 0 en caso contrario.
 - Sector de empleo: esta variable mide el efecto de ser un empleado del sector público en lugar de ser un empleado del sector privado, de tal manera que se espera que aquellos individuos que trabajan con el estado, tengan un nivel de satisfacción más alto que quienes pertenecen al sector privado.
 - Rama económica: variable categórica por medio de la cual se analizará si la satisfacción laboral se ve afectada por la rama económica en la que el individuo desempeña su actividad laboral principal, diferenciando entre las ramas, agricultura, manufactura, construcción, comercio, minería y servicios.
- **Características personales:**
 - Área de vivienda: permite identificar si el individuo vive en el área rural o urbana.
 - Sexo: toma el valor de 1 cuando el individuo es hombre y 0 cuando es mujer.
 - Edad: indica el efecto de la cantidad de años que poseen los individuos, de tal manera que se espera obtener como resultado un comportamiento de la satisfacción en forma de U respecto a la satisfacción.

- Número de trabajos: esta variable mide el efecto que tiene sobre la satisfacción laboral el tener más de un trabajo; toma el valor de 1 cuando el individuo tiene sólo un trabajo y 0 en caso contrario.
 - Experiencia: corresponde a la cantidad de años que el individuo lleva desarrollando su ocupación principal.
 - Estado civil: indica el impacto de tener pareja sobre la satisfacción laboral; toma el valor de 1 cuando el individuo se encuentra casado o en unión libre y 0 en otro caso.
 - Nivel educativo: esta variable medirá el impacto de la educación sobre la satisfacción, está compuesta por las categorías “Sin educación”, “Educación básica”, “Educación media”, “Educación superior no universitaria”, “Educación superior universitaria” y “Posgrado”, y para su análisis se tomará como categoría de referencia el nivel educativo más bajo, con el fin de determinar cuál es el efecto diferencial de tener un nivel educativo mayor.
 - Parentesco: indica cuál es el impacto que tiene sobre la satisfacción el ser jefe hogar, razón por la cual toma el valor de 1 cuando el individuo cumple con esta característica y 0 en caso contrario.
 - Raza: por medio de esta variable se pretende identificar cómo se ve afectada la satisfacción laboral por la discriminación racial; está compuesta por las categorías “Blanco”, “Indígena”, “Negro o afrodescendiente” y “Otro”, de manera que se pretende determinar si el hecho de que los individuos sean blancos ejerce un efecto diferencial sobre la satisfacción, razón por la cual se elige esta categoría como referencia para llevar a cabo el análisis.
 - Salario de referencia: con esta variable se pretende medir el efecto que tiene sobre la satisfacción el que un empleado gane un salario mayor o menor al salario con el que éste se compara, es decir, al salario de referencia, que para el presente estudio se define como el salario promedio de los individuos que cuentan con el mismo nivel de estudios; de esta manera, se define una variable binaria que toma el valor de 1 cuando el salario del empleado es menor al salario de referencia y 0 cuando es mayor.
- **Términos de interacción:**
 - Salario*Sexo: indica cuál es el efecto diferencial que tiene el ser hombre sobre el impacto que ejerce el salario sobre la satisfacción.
 - Salario*Salario de referencia: indica cuál es el efecto diferencial que tiene el ganar un salario inferior al salario de referencia, sobre el impacto que ejerce el salario sobre la satisfacción.
 - Salario*Sexo*Salario de referencia: por medio de esta interacción se observará el efecto conjunto de ser hombre y tener un salario menor al de referencia, sobre el efecto que ejerce el salario sobre la satisfacción.

4.2. Análisis descriptivo.

Al analizar los datos referentes a satisfacción laboral que provee la encuesta ENEMDU, encontramos que el 73% de los empleados manifiesta sentirse contento con su trabajo, el 17% reporta sentirse poco contento, el 8% descontento, pero conforme, y el 2% totalmente descontento (Ver ilustración 1).

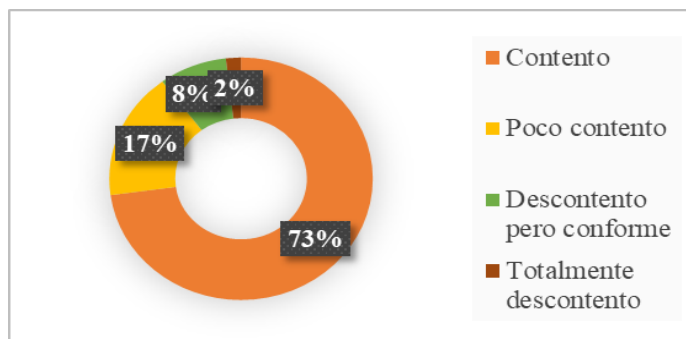


Ilustración 1. Niveles de satisfacción laboral. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017)

Entre aquellos empleados que no se encuentran contentos con su trabajo, los principales motivos de descontento son los bajos ingresos, las pocas posibilidades de progreso y la falta de estabilidad laboral, entre los cuales, el principal corresponde al nivel de los ingresos, puesto que el 91.54% manifiesta que la causa de dicha elección son los bajos ingresos (Ver ilustración 2), información que podría ser indicio de una fuerte relación entre esta variable y la satisfacción laboral.

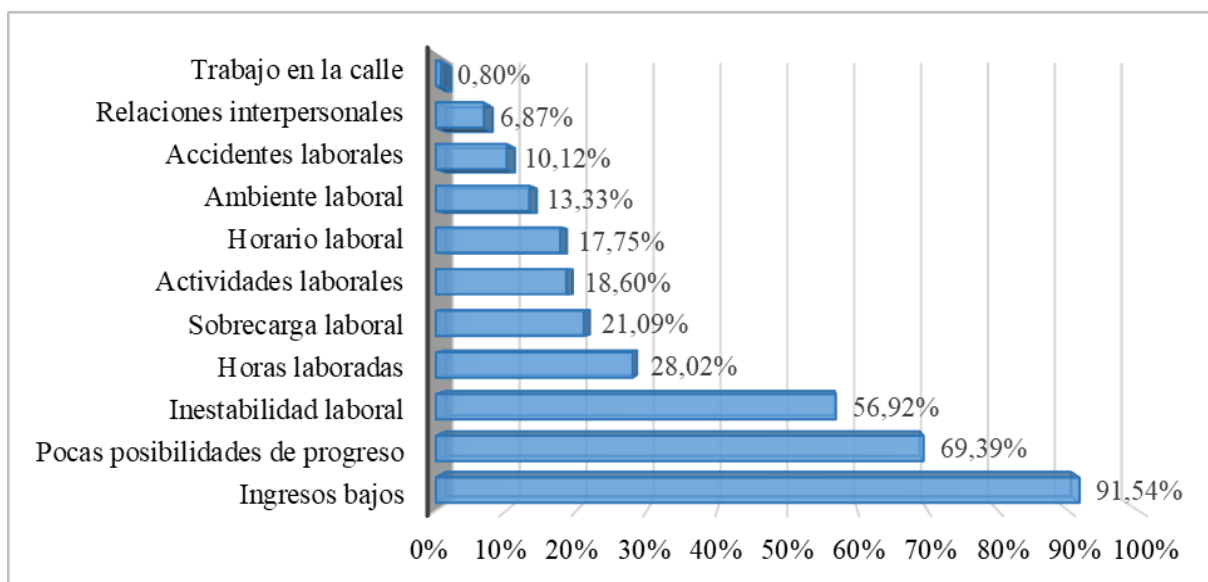
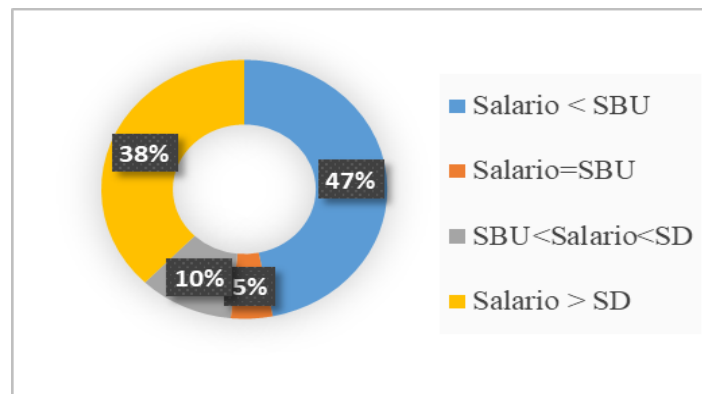


Ilustración 2. Motivos de insatisfacción. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017)

Sin embargo, al analizar los datos de aquellos empleados que manifestaron sentirse descontentos por bajos ingresos, se encuentra que, entre estos, el 62% se encuentra poco contento, el 30.4% descontento, pero conforme, y sólo el 7,1% se encuentra totalmente descontento (Ver anexo 3). Por otra parte, al realizar un análisis de los motivos de descontento por nivel de satisfacción, se encuentra que, la proporción de empleados que señalan los bajos ingresos como la causa de su insatisfacción, entre aquellos que reportan sentirse totalmente descontentos es del 24.84%, entre quienes se encuentran descontentos, pero conformes, del 25.14%, y entre quienes reportan el nivel poco contento, del 29.11% (Ver anexo 4); de esta

manera, aunque inicialmente parece que los ingresos determinaran en gran parte la razón de la insatisfacción de los empleados, el que la proporción de empleados que señalan este motivo como la causa de su descontento no difiera significativamente entre los niveles de satisfacción, nos indica que aunque esta variable es un factor importante al momento de que el empleado determine si se siente contento o no su con trabajo, no necesariamente es determinante en la elección del nivel específico de insatisfacción.

Adicionalmente, para el año en cuestión, se encuentra que el 47% recibe un salario inferior al salario básico unificado (SBU)⁴, el 5% recibe un salario que igual al SBU, el 10% se encuentra entre el SBU y el salario digno (SD)⁵, y el 38% recibe un salario superior al salario digno (Ver ilustración 3); según los planteamientos económicos tradicionales, se esperaría que entre aquellos que ganan menos del salario básico unificado la proporción de empleados que reporta el nivel de satisfacción más alto sea muy baja, sin embargo, se encuentra que el 60.13% de estos empleados manifiesta estar contento, el 24.99% poco contento, el sólo 14.88% se ubica en los niveles más bajos de satisfacción (Ver anexo 5).



SBU: salario básico unificado. **SD:** salario digno.

Ilustración 3. Distribución del salario. Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017).

Como ya se ha mencionado anteriormente, en el presente estudio se tendrá en cuenta el impacto del salario de referencia, el cual en este caso corresponderá al salario promedio por nivel educativo. Al estudiar esta variable se tiene que el 59% de los empleados recibe un salario menor al salario de referencia, y el 41% restante un salario mayor (Ver ilustración 4), y al analizar su

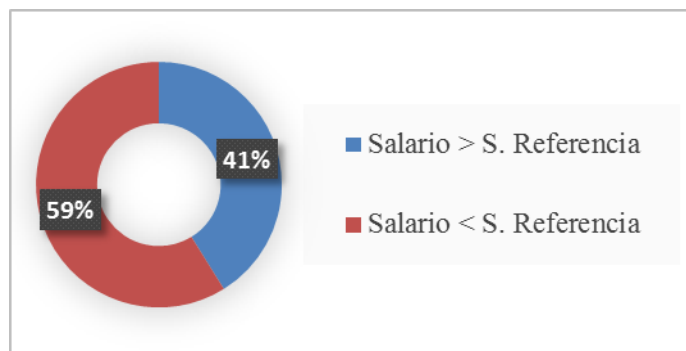


Ilustración 4. Motivos de insatisfacción. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017).

⁴ El salario básico unificado (SBU) para el 2017 fue establecido en 375 dólares.

⁵ El salario digno (SD), corresponde al salario que garantiza el cubrimiento de las necesidades básicas de los empleados, así como las de su grupo familiar, y para el 2017 fue establecido en 422.30 dólares.

relación con la satisfacción laboral, se encuentra que en ambos casos un porcentaje significativo de empleados reporta el nivel más alto de satisfacción, específicamente, el 66.70% para quienes reciben un salario inferior al de referencia y 81.65% para quienes reciben un salario superior (Ver anexo 6).

Debido a que la posibilidad de progreso no es una variable que se pueda observar directamente, siguiendo el planteamiento del estudio realizado por el INEC (2017), se podría realizar un análisis de esta variable por medio del beneficio de capacitación ofrecido por las empresas, debido a que la constante educación de los empleados incrementa sus posibilidades de aspirar a cargos más altos. Al analizar los datos, se encuentra que entre los empleados que reciben capacitación por parte de sus empresas, el 87.06% reporta estar contento en el trabajo, mientras que entre quienes no reciben este beneficio el 68.78% se ubican en este nivel de satisfacción (Ver anexo 7), y adicionalmente entre aquellos empleados que reciben capacitación, el 54.14% se encuentra descontento por pocas posibilidades de progreso, en contraste con el 71.20% de quienes no reciben capacitaciones (Ver anexo 8). Teniendo en cuenta lo anterior, de manera indirecta, el hecho de que el empleador no provea cursos de capacitación, puede estar asociado con una mayor probabilidad de tener pocas posibilidades de progreso laboral.

En cuanto a la estabilidad laboral, se tiene que el 79,28% de los empleados cuenta con un empleo estable (Ver anexo 9), y entre estos, el 77.86% reporta el nivel más alto de satisfacción y el 1.04% el nivel más bajo, mientras que, entre aquellos que cuentan con un empleo inestable, el 53.64% manifiesta estar contento y el 4.96% totalmente descontento, razón por la cual, se esperaría que tener un empleo estable tuviese una influencia positiva sobre la satisfacción (Ver ilustración 5).

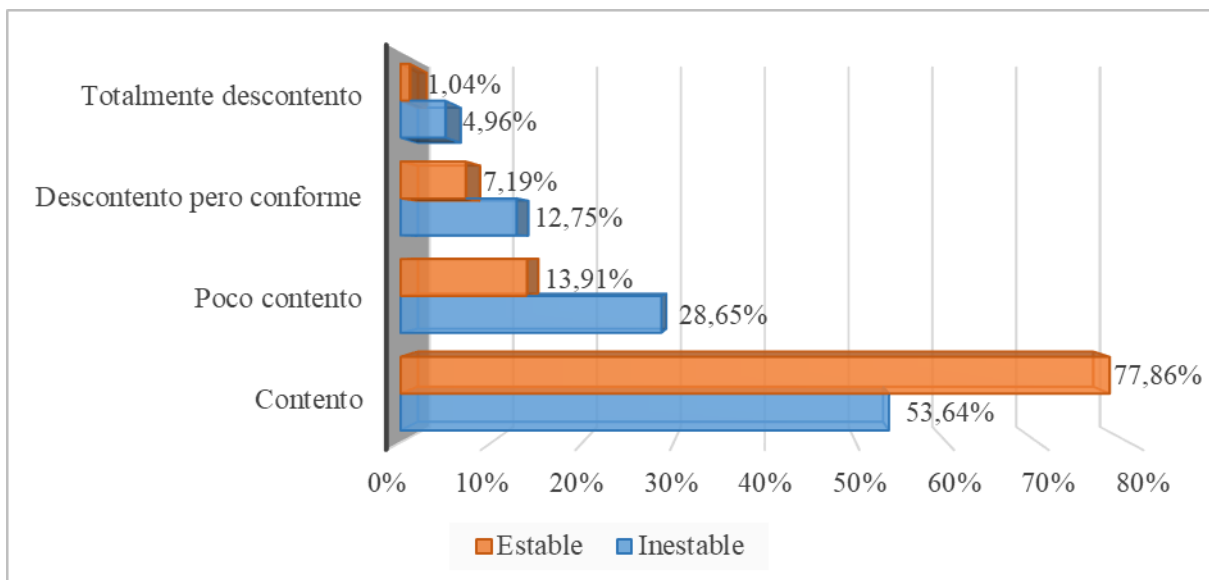


Ilustración 5. Relación entre estabilidad laboral y satisfacción laboral. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017)

Al analizar la jornada laboral, se encuentra que el 19% de los empleados trabaja menos de 40 horas a la semana, el 72% entre 40 y 50 horas, y el 10% más de 50 horas (Ver anexo 10) ; teniendo en cuenta que según la teoría económica tradicional, el número de horas laboradas tiene una relación negativa con el bienestar de los individuos, puesto que a más horas laboradas

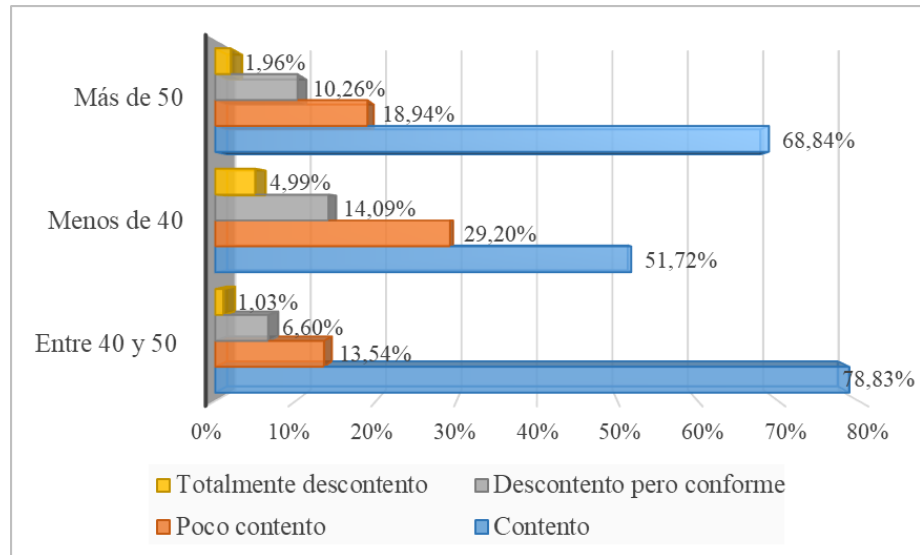


Ilustración 6. Relación entre las horas semanales laboradas y la satisfacción laboral.
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017).

menos acceso se tendrá al ocio, como primera instancia se esperaría que esta variable tuviese un impacto negativo sobre la satisfacción; sin embargo, esta relación no es necesariamente de la forma antes mencionada, debido a que la proporción de empleados que eligen el nivel más alto de satisfacción es mayor para quienes trabajan más de 50 horas, en comparación con quienes tienen una jornada laboral semanal menor de 40 horas, y adicionalmente, el porcentaje de empleados que escogen el nivel de satisfacción más bajo es de 4.99% para quienes trabajan menos de 40 horas, mientras que para quienes trabajan más de 50 horas es de 1.96%, y para quienes trabajan entre 40 y 50 horas, es de 1.06% (Ver ilustración 6).

Al realizar un análisis de los empleos por rama económica, se encuentra que el 20.61% de los empleados labora en el sector de agricultura, el 10.88% en sector manufacturero, el 9.25% en el de construcción, el 9.53% en el de comercio, 1.53% en el de minas, y el 48.2% en el de servicios (Ver anexo 11); entre estos, la proporción de empleados que manifiesta el nivel más alto de satisfacción corresponde a aquellos que pertenecen al sector de servicios, mientras que el más bajo, corresponde a quienes pertenecen al agricultor (Ver ilustración 7).

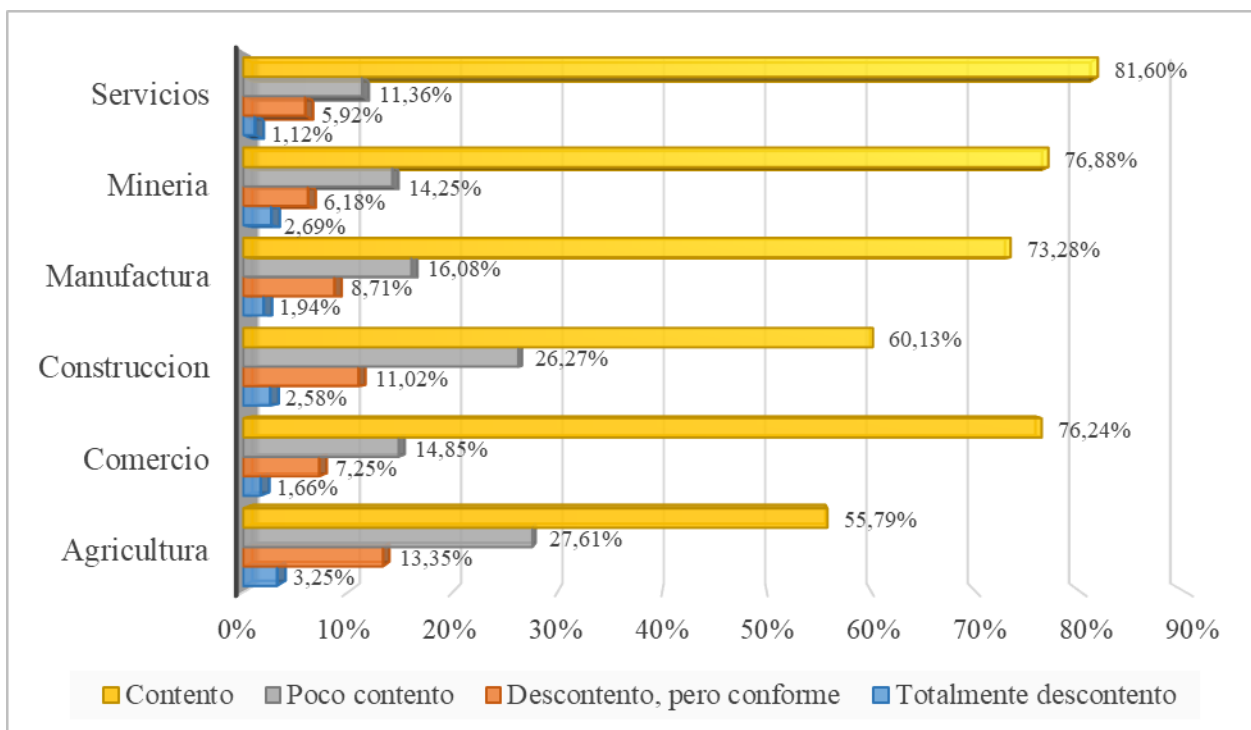


Ilustración 7. Relación entre estabilidad laboral y satisfacción laboral. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017)

Por otra parte, se encuentra que el 3.42% de los empleados no cuenta con un lugar de trabajo fijo, es decir, desarrollan sus actividades laborales en la calle, y entre estos el 58.65% se ubica en el nivel más alto de satisfacción, el 26% en el nivel poco contento, el 12% en nivel descontento, pero conforme y sólo el 3% en el nivel más bajo de satisfacción (Ver anexos 12 y 13). El 22.96% de los empleados de la muestra son empleados del gobierno, y entre estos, el 89.76% se encuentra contento con su trabajo, en comparación con el 67.80% de aquellos que no pertenecen al sector público (Ver anexos 14 y 15). Y, el 92.70% de los empleados cuenta con un solo trabajo, y entre estos, el 73.17% se encuentra contento con su trabajo, mientras que entre quienes tienen más de un trabajo, la proporción de empleados contentos, es del 68.58% (Ver anexos 16 y 17).

Respecto a los beneficios recibidos por los empleados, se tiene que menos del 10% de estos reciben por parte de sus empleadores transporte, alimentación y vivienda, el 22.23% recibe cursos de capacitación, el 29% ropa de trabajo, el 34,76% tiene acceso a guardería, y finalmente, los beneficios más comunes son las vacaciones, el treceavo sueldo, el catorceavo sueldo y la seguridad social, siendo 52.38%, 53.03%, 53.10% y 54.33%, respectivamente, la proporción de empleados que gozan de estos (Ver ilustración 8). Es importante resaltar que de acuerdo a las leyes ecuatorianas los empleadores se encuentran obligados a ofrecer a sus trabajadores seguridad social, vacaciones, y treceavo y catorceavo sueldo, razón por la cual, es probable que aquellas empresas que ofrecen uno de estos beneficios cumplan con todos los requisitos de la ley y por ende ofrezcan los demás, es decir, es probable que estas variables se encuentren altamente correlacionadas, lo cual se comprueba observando el coeficiente correlación entre estas variables, puesto que para todos los casos es muy cercano a uno (1) (Ver tabla 1). De acuerdo a lo anterior,

para efectos de las estimaciones, en la presente investigación sólo se tendrá en cuenta la variable de seguridad social.

Variables	Sueldo No. 13	Sueldo No. 14	Vacaciones	Seguro social
Sueldo No. 13	1			
Sueldo No. 14	0.9951	1		
Vacaciones	0.8928	0.8924	1	
Seguro social	0.9481	0.9488	0.8787	1

Tabla 1. Matriz de correlación para las variables vacaciones, seguro social, y treceavo y catorceavo sueldo. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

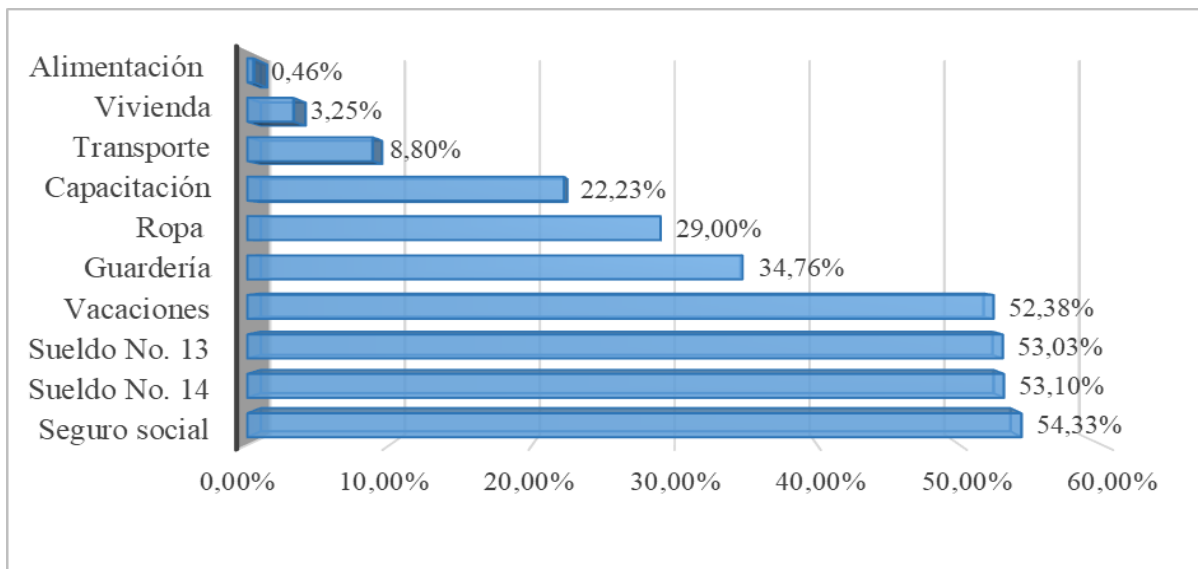


Ilustración 8. Acceso a beneficios. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017)

Además de las características laborales mencionadas anteriormente, con el fin de evitar problemas de endogeneidad, como ya se mencionó anteriormente, en el presente estudio se tendrá en cuenta la exposición a riesgos; al analizar esta variable se encuentra que el 48% de los empleados cree que su seguridad o salud está expuesta a riesgos por las actividades que desempeña (Ver anexo 18), y entre esta población el 69.92% reporta sentirse contento con su trabajo, mientras que entre aquellos que no están expuestos a riesgos laborales, la proporción de empleados que reporta este nivel de satisfacción es del 75.55%, y entre aquellos que reportan algún nivel de insatisfacción, el porcentaje de empleados que reporta sentirse descontento, pero conforme y poco contento es mayor para aquellos que están expuestos a riesgos, y para el nivel más bajo de satisfacción la proporción de empleados es muy similar entre ambos grupos (Ver ilustración 9).

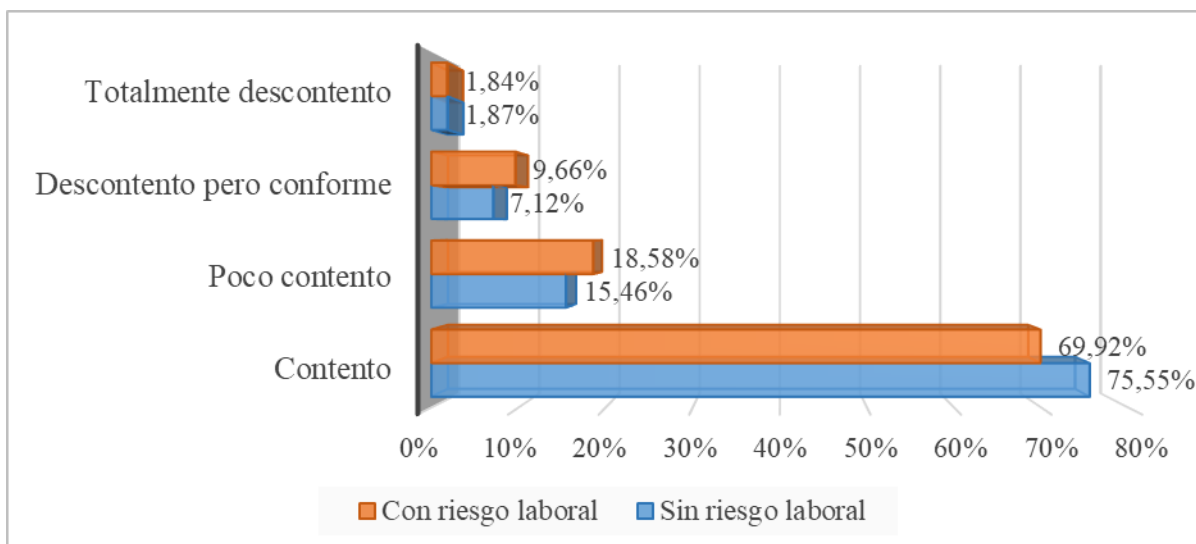


Ilustración 9. Relación ente la exposición a riesgos en el trabajo y la satisfacción laboral. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017).

Por otro lado, al realizar un análisis de las características personales que se tendrán en cuenta en el presente estudio, se tiene que más del 60% de la población es menor de 40 años, el 36.18% de la población de la muestra utilizada es de sexo femenino, y el 63.82% restante de género masculino (Ver anexo 19 y 20), y al analizar la relación de esta variable con la satisfacción, se encuentra que mientras que el 77.89% de las mujeres reporta el nivel de satisfacción más alto, el porcentaje de hombre que elige este nivel de satisfacción se reduce al 69.98%, y respecto a los niveles de insatisfacción, se tiene que la proporción de empleados que elige estos niveles es más alta para los hombres que para las mujeres, razón por la cual se esperaría que el hecho de ser hombre tenga un efecto negativo sobre la satisfacción (Ver anexo 21).

El 49.62% de los empleados son jefes de hogar, y entre estos el 70.79% reportan el nivel más alto de satisfacción, en contraste con el 74.87% de quienes no cumplen con este rol (Ver anexo 22 y 23). El 60% de los empleados tienen pareja, y entre estos el 73% reporta sentirse contento con su trabajo, mientras que entre los solteros, la proporción de empleados que reporta este nivel de satisfacción es del 72.5% (Ver anexos 24 y 25). Por otra parte, el 12.99% de los empleados tiene menos de un año de experiencia laboral, el 24.62% entre 1 y 3 años, y 62.39% más de 3 años; se observa que la proporción de empleados que reportan estar contentos es menor para aquellos que tienen menos de un año de experiencia, y análogamente, la proporción que reporta algún nivel de insatisfacción, es mayor para este grupo de personas (Ver anexos 26 y 27).

En cuanto a la raza, se tiene que, el 1.51% de los empleados se considera blanco, el 7.63% indígena, el 3.62% negro o afrodescendiente, y el 87.24% mestizo, montubio u otra raza, y al analizar la relación de esta variable con la satisfacción se encuentra que entre aquellos que se consideran blancos, el 79.35% manifiesta sentirse contento con su trabajo, mientras que entre aquellos que se consideran negros o afrodescendientes, indígenas o de otra raza, la proporción de empleados que reporta este mismo nivel de satisfacción es de 70.15%, 68%, y 73.27%, respectivamente (Ver anexo 28 y 29).

Por último, entre las características personales a tener en cuenta se encuentra el nivel educativo, para el cual se tiene que menos del 40% de la población cuenta con estudios superiores, específicamente el 2.66% cuenta con estudios superiores no universitarios, el 23.50% con estudios superiores universitarios, y sólo el 2.84% de la población cuenta con un posgrado, mientras que el 36.25% cuenta con educación básica y el 32.87% con educación media como su nivel más alto de estudio (Ver anexo 30). Adicionalmente, al analizar la relación de esta variable con la satisfacción laboral, se encuentra que a medida que incrementa el nivel educativo, el porcentaje de empleados que manifiesta sentirse contento con su trabajo, es más alto, y análogamente, disminuye la proporción de empleados que se sienten totalmente descontentos, razón por la cual se espera que esta variable tenga un impacto positivo sobre la satisfacción laboral (Ver anexo 31).

4.3. Modelo econométrico.

En esta sección se presenta la metodología econométrica usada para estimar la probabilidad de que un individuo se encuentre en un nivel de satisfacción específico, teniendo en cuenta sus características laborales y personales. Debido a que la variable dependiente es de naturaleza discreta, no es viable utilizar un modelo de regresión lineal (Greene, 2003), y por esta razón se debe recurrir a modelos de variable dependiente cualitativa como los modelos logit y probit. En su versión más simple estos modelos se encuentran definidos para una variable dependiente binaria, pero también existen versiones en las que la variable dependiente puede tomar más de dos valores y en estos distinguen dos tipos de modelos, aquellos en los que las categorías de la variable dependiente tienen un orden o clasificación específicos (modelos ordenados), y aquellos en los que no (modelos multinomiales).

Teniendo en cuenta lo anterior, para el presente estudio resulta adecuado utilizar un modelo de elección discreta ordenado, debido a que la variable dependiente se encuentra definida como:

$$SATL^6: \begin{cases} 1 = Totalmente descontento \\ 2 = Descontento pero conforme \\ 3 = Poco contento \\ 4 = Contento \end{cases}$$

4.3.1. Modelos de respuesta ordenada

Sea $BLAB$ el bienestar laboral de los individuos, que es inobservable:

$$BLAB = X'\beta + \varepsilon \quad (1)$$

Donde,

- X' es un vector de parámetros laborales e individuales.
- ε es el término de error.

⁶ Las categorías de la variable original se encontraban en orden inverso, de manera que 1 representaba el nivel más alto de satisfacción y 4 el más bajo; se tomó la decisión de revertir el orden para que la interpretación de los coeficientes fuese más sencilla para el lector.

Se tiene que, el nivel de satisfacción laboral que reportan los individuos está dado por la siguiente expresión:

$$SATL_i = j \quad si \quad \mu_{j-1} < BLAB_i \leq \mu_j \quad ; \quad j = 1, \dots, k \quad (2)$$

Donde k es el número de categorías de la variable $SATL$, y μ son los umbrales del bienestar laboral y deben ser estimados junto con los demás parámetros del modelo.

De este modo, la probabilidad de que un individuo elija un nivel de satisfacción j es:

$$\begin{aligned} P(SATL_i = j | X_i) &= P(\mu_{j-1} < BLAB_i \leq \mu_j) \\ P(SATL_i = j | X_i) &= P(\mu_{j-1} < X'_i\beta + \varepsilon_i \leq \mu_j) \\ P(SATL_i = j | X_i) &= P(\mu_{j-1} - X'_i\beta < \varepsilon_i \leq \mu_j - X'_i\beta) \\ P(SATL_i = j | X_i) &= F(\mu_j - X'_i\beta) - F(\mu_{j-1} - X'_i\beta) \end{aligned} \quad (3)$$

Donde, $F(\cdot)$ es la función de probabilidad, que para el presente estudio se asume es la logística, dando lugar a un modelo logit ordenado; es decir:

$$F(\mu_j - X'_i\beta) = \frac{\exp(\mu_j - X'_i\beta)}{1 + \exp(\mu_j - X'_i\beta)}$$

En general, el modelo logit ordenado se puede denotar como:

$$P(SATL_i > j) = \frac{\exp(\mu_j - X'_i\beta)}{1 + \exp(\mu_j - X'_i\beta)} \quad ; \quad j = 1, \dots, k - 1$$

Se debe tener en cuenta que en estos modelos los coeficientes β estimados no corresponden a los efectos marginales, por lo cual en éstos sólo se puede interpretar la dirección del efecto y la significancia estadística de la variable. De esta manera, si se quieren conocer los efectos marginales, por ejemplo, del salario (y), basta con derivar la expresión 3 respecto a la variable en cuestión, luego:

$$\begin{aligned} \frac{\partial P(SATL_i = j | X_i)}{\partial X_{iy}} &= F'(\mu_j - X'_i\beta)\beta_y - F'(\mu_{j-1} - X'_i\beta)\beta_y \\ \frac{\partial P(SATL_i = j | X_i)}{\partial X_{iy}} &= [F'(\mu_j - X'_i\beta) - F'(\mu_{j-1} - X'_i\beta)]\beta_y \end{aligned} \quad (4)$$

Uno de los supuestos más importantes de los modelos ordenados es el de *líneas paralelas* o *proportional odds*, que implica que los coeficientes estimados de las variables independientes son iguales para todas las categorías de la variable dependiente; sin embargo, esta es una hipótesis que difícilmente se cumple, lo cual da lugar a estimadores sesgados e ineficientes (Williams, 2009), razón por la cual, con el fin de garantizar la validez de las estimaciones realizadas, se realizará un test de Brant que indique si se cumple o no con el supuesto de líneas paralelas. En

caso de que el test resulte significativo, se seguirán los planteamientos de Williams (2006) y se pasará a estimar un modelo logit ordenado generalizado, que permita la variación de los coeficientes de todas las variables o sólo de algunas, según sea el caso. Si el test es significativo sólo para algunas variables se procederá a estimar un modelo logit ordenado de proporcionalidad parcial, y de lo contrario se estimará un modelo completamente flexible.

4.3.2. Modelo logit ordenado generalizado.

Sean k el número de categorías de la variable ordinal a estudiar, el modelo logit ordenado generalizado (Williams, 2006) se puede denotar de la siguiente forma:

$$P(SATL_i > j) = \frac{\exp(\mu_j - X'_i \beta_j)}{1 + \exp(\mu_j - X'_i \beta_j)} ; j = 1, \dots, k - 1$$

“Este modelo realiza $j-1$ regresiones logísticas binarias, de manera que si $j=4$, entonces se estimaría: primero, la categoría 1 versus las categorías 2, 3 y 4; luego, las categorías 1 y 2 versus 3 y 4; y, finalmente las categorías 1, 2 y 3, versus la categoría 4” (Williams, 2006, p. 63). De esta manera, los coeficientes estimados serán diferentes para cada regresión; sin embargo, este modelo puede ser demasiado flexible, debido a que pueden existir algunas variables que cumplan con el supuesto de líneas paralelas, situación en la cual se debe estimar un caso especial de este modelo que permite que algunos coeficientes permanezcan constantes, llamado *modelo ordenado de proporciones parciales*.

Este último modelo permite relajar el supuesto de líneas paralelas sólo en aquellas variables que lo violan, de modo que, por ejemplo, si X' fuera un vector de tres variables, de las cuales $X1$ y $X2$ cumplen con dicho supuesto, se podría denotar el modelo como:

$$P(SATL_i > j) = \frac{\exp(\mu_j - (X1_i \beta_1 + X2_i \beta_2 + X3_i \beta_3))}{1 + \exp(\mu_j - (X1_i \beta_1 + X2_i \beta_2 + X3_i \beta_3))} ; j = 1, \dots, k - 1$$

5. Resultados.

Como primera instancia se estimó un modelo logístico ordenado, obteniendo como principales resultados que dentro de las características laborales cuyo efecto es significativo en la satisfacción laboral se encuentran, el ingreso, las horas de trabajo semanales, la estabilidad, la exposición a riesgos, el sitio de trabajo, el sector de empleo, la rama económica⁷, y los beneficios de vivienda, ropa de trabajo, seguro social y capacitaciones⁸; y, entre las características personales cuyo efecto resultó significativo se encuentran, el sexo, la edad, la jefatura de hogar, tener pareja⁹, nivel educativo¹⁰, el número de trabajos y el salario de referencia; adicionalmente,

⁷ En esta variable se tomó como categoría de referencia el sector de agricultura, y a excepción del sector minero, todas las categorías resultaron estadísticamente significativas.

⁸ Esta variable resulta significativa a un nivel de confianza del 90%.

⁹ Esta variable resulta significativa al 90% de confianza.

se encontraron significativos las interacciones entre el sexo, el salario de referencia y el ingreso (Ver anexo 32).

Posteriormente, se realizó un test de Brant y se obtuvo como resultado que las variables ropa de trabajo, jornada laboral semanal, estabilidad laboral, exposición a riesgos laborales, número de trabajos, rama económica, sexo y la interacción de esta con las variables salario y salario de referencia, violan el supuesto de líneas paralelas (Ver anexo 33). Con base en este resultado, se procede a estimar un modelo logístico generalizado de proporcionalidad parcial, debido a que existen algunas variables para las cuales no se viola el supuesto de líneas paralelas.

Se estima entonces como modelo final:

Satisfacción_j

$$\begin{aligned}
 = & \beta_1 \text{Salario} + \beta_2 \text{Vivienda} + \beta_3 \text{Ropa de trabajo} + \beta_4 \text{Seguro social} \\
 & + \beta_5 \text{Capacitaciones} + \beta_6 \text{Horas semanales laboradas} + \beta_7 \text{Estabilidad} \\
 & + \beta_8 \text{Riesgos} + \beta_9 \text{Sin sitio de trabajo} + \beta_{10} \text{Número de trabajos} \\
 & + \beta_{11} \text{Empleado público} + \beta_{12} \text{Rama económica} + \beta_{13} \text{Sexo} + \beta_{14} \text{Edad} \\
 & + \beta_{15} \text{Edad}^2 + \beta_{16} \text{Jefatura de hogar} + \beta_{17} \text{Estado civil} + \beta_{18} \text{Raza} \\
 & + \beta_{19} \text{Nivel educativo} + \beta_{20} \text{Salario de referencia} + \beta_{21} \text{Sexo} \\
 & * \text{Salario de referencia} + \beta_{22} \text{Sexo} * \text{Salario} + \beta_{23} \text{Salario} \\
 & * \text{Salario de referencia} + \beta_{24} \text{Sexo} * \text{Salario} * \text{Salario de referencia} + \varepsilon
 \end{aligned}$$

Donde, los β_{ij} corresponden al coeficiente de la variable i , para cada nivel de satisfacción j .

Al realizar el análisis de los coeficientes obtenidos, encontramos que, dentro del vector de características personales, el ser hombre, la edad, tener pareja, tener un solo trabajo y ser jefe de hogar, tienen un efecto negativo sobre la satisfacción, mientras que ser blanco y tener un salario menor al salario de referencia, tienen un impacto positivo; adicionalmente, para la variable nivel educativo, se encuentra que respecto a aquellas personas que no tienen educación, el tener educación básica y media influye de manera negativa en la satisfacción, mientras que no se encuentran diferencias significativas con los niveles más altos de educación.

Para la variable sexo que no cumple con el supuesto de líneas paralelas, su impacto consiste en la disminución de la probabilidad de que los individuos reporten el nivel más bajo de satisfacción; por otra parte, se tiene que el efecto de su interacción con el salario de referencia sólo resulta significativo en el incremento de las probabilidades de que los individuos elijan los niveles de satisfacción “poco contento” o “contento”. Cabe anotar que para la variable número de trabajos, el coeficiente que refleja la comparación entre los niveles de satisfacción totalmente descontento y descontento pero conforme, frente a los niveles poco contento y contento, no resulta significativo, de manera que no es posible afirmar que en la probabilidad de elegir el nivel de satisfacción descontento pero conforme, existe diferencia entre aquellas personas que tienen

¹⁰ Para esta variable sólo resultan significativas las categorías educación básica y educación media.

un solo trabajo y quienes que tienen más de uno, y, para la variable sexo, no se puede afirmar que existan diferencias entre hombres y mujeres en la probabilidad de elegir los dos primeros niveles de satisfacción.

Al analizar los parámetros correspondientes a las características laborales, se encuentra que las variables que tienen un impacto positivo sobre la satisfacción, corresponden a los beneficios laborales, la estabilidad, y ser empleado público, mientras que, trabajar menos de 40 horas o más de 50 horas, la exposición a riesgos, y el no tener un lugar de trabajo específico influyen negativamente sobre la variable en estudio.

Específicamente para aquellas variables cuyos coeficientes varían entre las categorías de satisfacción se tiene que, para el beneficio de ropa de trabajo el mayor efecto está en la disminución de la probabilidad de que los empleados reporten estar totalmente descontentos con su trabajo, mientras que tanto trabajar menos de 40 horas semanales, como trabajar más de 50 horas, tienen su mayor impacto en los extremos, incrementando la probabilidad de que los empleados reporten estar totalmente descontentos y disminuyendo la probabilidad de que reporten el nivel más alto de satisfacción, y finalmente, para la exposición a riesgos se obtuvo que su mayor impacto se encuentra en la disminución de la probabilidad de que los empleados reporten estar contentos con su trabajo¹¹; adicionalmente, para la variable rama económica, se encontró que en general, pertenecer al sector agricultor tiene un efecto negativo en la satisfacción, encontrándose que el pertenecer al sector manufacturero o de servicios, tiene su mayor efecto en el incremento de las probabilidades de que los individuos elijan el nivel más alto de satisfacción, mientras que para el sector de construcción, el mayor impacto se encuentra en el incremento de probabilidades de que los empleados manifiesten encontrarse poco contentos o contentos con su trabajo, y por otro lado, pertenecer a la rama de comercio¹², sólo tiene un impacto significativo en el incremento de las probabilidades de que los empleados reporten el nivel de satisfacción más alto y finalmente, para el sector minero a diferencia de las demás ramas económicas se obtuvo que su efecto sólo resulta significativo para el nivel más bajo de satisfacción, y se encuentra que éste es negativo.

Por otra parte, un cambio en el ingreso tendrá mayor efecto en aquellas personas cuyo salario es superior al salario de referencia, y en los hombres; cabe anotar que debido a que el sexo no cumple con el supuesto de líneas paralelas, tampoco lo hace su interacción con el salario, obteniéndose como resultado que para la interacción entre estas dos variables, el efecto diferencial que ejerce el ser hombre sobre el impacto del ingreso, es mayor en el incremento de probabilidades de que los individuos elijan el primer nivel de satisfacción y, para la interacción

¹¹ Cabe anotar que los resultados no permiten afirmar que la exposición a riesgos incrementa la probabilidad de que los individuos reporten estar totalmente descontentos con su trabajo puesto que el coeficiente que contrasta la probabilidad de que los individuos elijan este nivel de satisfacción en lugar de uno más alto, no resulta significativo.

entre estas variables y el salario de referencia, se tiene que el ser hombre y tener un salario menor al de referencia incrementa la probabilidad de que se elija el nivel de satisfacción más alto.

5.1.Efectos marginales

Para realizar el análisis de la magnitud de los efectos de las variables, se procede a estimar los efectos marginales en el promedio, a continuación, se presentan los resultados encontrados tanto para las características personales como para las laborales.

5.1.1. Características personales

Respecto a las características personales que influyen en la satisfacción laboral, al estimar los efectos marginales promedio, se encontró que, los hombres son 0.3 y 2.3 puntos porcentuales más propensos que las mujeres a sentirse totalmente descontentos, y poco contentos, mientras que son 2.4 puntos porcentuales menos propensos a sentirse contentos; cabe anotar que para el nivel “descontento, pero conforme” el efecto diferencial del sexo no resulta significativo.

La edad por su parte, aunque resulta significativa tiene un efecto marginal promedio muy pequeño sobre la satisfacción, y al analizar el comportamiento de la satisfacción a medida que el valor de esta variable incrementa, se encuentra que ésta toma forma U, al igual que lo encontrado por estudios como los de Gazioğlu & Tansel (2002), de manera que la probabilidad de que los individuos se encuentren satisfechos inicialmente disminuye con el incremento de los años, pero a partir de cierto punto, comienza a aumentar; análogamente, la probabilidad de elegir algún nivel de insatisfacción inicialmente incrementa con los años, pero a partir de cierto punto comienza a disminuir, cabe anotar, que la probabilidad de reportar el nivel “Poco contento”, para todas las edades es la más alta, seguida del nivel “Descontento, pero conforme” y finalmente, la más baja corresponde al nivel “Totalmente descontento” (Ver anexo 35).

Los individuos que son jefes de hogar, en comparación con las personas que reportan otro parentesco, se encuentran más propensos a reportar los niveles de satisfacción totalmente descontento, descontento, pero conforme y poco contento, en 0.4, 1.7 y 2 puntos porcentuales, respectivamente, mientras que respecto a los demás individuos la probabilidad de estar contento, es menor en 4.1 puntos porcentuales, resultado que se encuentra explicado por el hecho de que los jefes de hogar llevan la carga económica del hogar, razón por la cual tienden a tener más responsabilidades que los llevan a ser más propensos a estar insatisfechos.

Al igual que los resultados hallados por Gazioğlu & Tansel (2002) e INEC(2017), se encuentra que aquellos empleados que se están casados o en unión libre tienden a tener una probabilidad mayor en 0.1, 0.4 y 0.5 puntos porcentuales, respectivamente de reportar los niveles de satisfacción totalmente descontento, descontento, pero conforme y poco contento, y una probabilidad menor en 1 punto porcentual de reportar el nivel más alto de satisfacción.

Por otra parte, la raza es una de las características personales con mayor efecto marginal promedio en la satisfacción, de manera que los individuos que se identifican a sí mismos como blancos en comparación a aquellos que se identifican como indígenas, son 0.4, 1.8 y 2.4 puntos

porcentuales menos propensos a sentirse totalmente descontento, descontento, pero conforme, y poco contento, respectivamente, mientras que son 4.7 puntos porcentuales más propensos a sentirse contentos. Por otra parte, la probabilidad de sentirse totalmente descontento, descontento, pero conforme, poco contento, para un individuo blanco es 0.8, 3, 3.8 puntos porcentuales, respectivamente, más baja que la de aquellas personas que se identifican como negras u afrodescendientes, mientras que la probabilidad de estar contento, es 7.6 puntos porcentuales más alta. Finalmente, para aquellas personas que se identifican con otra raza diferente a las dos antes mencionadas, en comparación con los individuos blancos, la probabilidad de sentirse totalmente descontento, descontento, pero conforme, y poco contento, es respectivamente 0.6, 2.3, y 2.9 puntos porcentuales más alta, mientras que la probabilidad de estar contentos es 5.8 puntos porcentuales más baja.

Respecto al nivel educativo se tiene que sólo resultan significativos los niveles de educación básica y media, de manera que respecto a quienes no tienen educación, para aquellos que tienen educación básica la probabilidad de sentirse totalmente descontento, descontento, pero conforme, y poco contento, es mayor en 0.4, 1.5, y 1.9 puntos porcentuales, respectivamente, mientras que la probabilidad de sentirse contento es 3.8 puntos porcentuales menor; y, por otra parte, para quienes tienen educación media, la probabilidad de estar totalmente descontento, descontento, pero conforme, y poco contento, es mayor en 0.4, 1.6, y 2 puntos porcentuales, mientras que la probabilidad de estar contento es 4 puntos porcentuales menor.

En cuanto al número de trabajos, se encuentra que las personas que tienen sólo un trabajo tienen una probabilidad 0.7 y 2.8 puntos porcentuales más alta de sentirse totalmente descontentos y poco contentos, mientras que la probabilidad de sentirse contentos es 3.4 puntos porcentuales más baja; este resultado se encuentra explicado por el hecho de que aquellas personas que tienen más de un trabajo lo hacen para incrementar sus ingresos, puesto que entre estos, el 44.2% trabaja como jornalero o empleado doméstico, de tal manera que por lo general, son trabajadores poco calificados y de bajos ingresos, que al evaluar su satisfacción laboral, valoran más el hecho de estar trabajando, y por lo tanto, a comparación de quienes tienen un solo trabajo, tienden a ser menos propensos a reportar un nivel de insatisfacción, y más propensos a reportar sentirse contentos (Ver anexo 36)¹³.

Finalmente, se encontró que el efecto marginal de la variable salario de referencia no resulta significativo por sí solo para ningún nivel de satisfacción. Sin embargo, el efecto de esta variable en conjunto con el salario y el sexo sí resulta significativo, de esta manera, entre quienes tienen un salario mayor al de referencia, el efecto diferencial del sexo sólo resulta significativo para el nivel de satisfacción poco contento, para el cual, el ser hombre incrementa la probabilidad de elegir este nivel en 2.8 puntos porcentuales; mientras que, entre quienes tienen un salario inferior al de referencia, el efecto diferencial del sexo resulta significativo para los niveles totalmente descontento, poco contento, y contento, para los cuales el ser hombre incrementa la probabilidad

¹³ Para el nivel de satisfacción “Descontento, pero conforme” no se encuentran diferencias significativas.

de elegir los dos primeros niveles mencionados en 0.5 y 3.4 puntos porcentuales, respectivamente, y disminuye la probabilidad de elegir el último nivel mencionado en 3.8 puntos porcentuales. Más adelante se analizará el efecto interactivo con el salario.

5.1.2. Características laborales

Por otra parte, al estimar los efectos marginales promedio para las características laborales, se encontró que las personas a quienes cuyo empleador les provee vivienda son 0.5, 2 y 2.5 puntos porcentuales menos propensas a sentirse totalmente descontentas, contentas, pero conformes y poco contentas, respectivamente, que aquellos individuos que no cuentan con este beneficio, mientras que son 5 puntos porcentuales más propensos a sentirse contentos. El contar con el beneficio de ropa de trabajo incrementa la probabilidad de que los empleados estén contentos en 5.1 puntos porcentuales, mientras que, la probabilidad de que reporten estar totalmente descontento, descontento, pero conforme y poco contento, disminuye en 1.2, 1.5, y 2.5 puntos porcentuales, respectivamente. Aquellos empleados a quienes su empleador les provee el beneficio de capacitación son 0.2, 0.7 y 0.8 puntos porcentuales menos propensos a sentirse totalmente descontentos, descontentos pero conformes, y poco contentos, respectivamente, y 1.6 puntos porcentuales más propensos a reportar el nivel más alto de satisfacción. Por último, dentro de los beneficios ofrecidos por las empresas que tienen incidencia sobre la satisfacción laboral de los empleados se encuentra la seguridad social, y se tiene que el contar con este beneficio, que se a su vez se encuentra relacionado con contar con los beneficios de vacaciones, y treceavo y catorceavo sueldo, incrementa la probabilidad de que los empleados reporten sentirse contentos en 7.5 puntos porcentuales, y disminuye la probabilidad de que reporten sentirse totalmente descontentos, contentos, pero conformes y poco contentos, en 0.7, 3.1 y 3.9 puntos porcentuales, respectivamente.

Respecto a la cantidad de horas laboradas, se encuentra que en comparación con aquellas personas que trabajan entre 40 y 50 horas semanales, quienes trabajan menos de 40 horas semanales son menos propensos a sentirse contentos con sus trabajos en 9.7 puntos porcentuales, y más propensos a manifestar estar totalmente descontentos, descontentos, pero conformes y poco contentos, en 1.3, 2.2, y 6.2 puntos porcentuales, respectivamente. Por otro lado, el trabajar más de 50 horas a la semana en lugar de trabajar entre 40 y 50 horas, incrementa la probabilidad de estar totalmente descontento, descontento, pero conforme, y poco contento en 1.1, 2.6, y 3.8 puntos porcentuales, respectivamente, y disminuye la probabilidad de que los trabajadores reporten sentirse contentos en 7.6 puntos porcentuales.

El contar con un empleo estable disminuye las probabilidades de que los empleados se sientan totalmente descontentos, descontentos, pero conformes y poco contentos, en 2.3, 2.9 y 8.7 puntos porcentuales, e incrementa la probabilidad de que se sientan contentos en 13.9 puntos porcentuales; mientras que estar expuesto a riesgos al laborar incrementa las probabilidades de que los empleados se ubiquen en los niveles descontento, pero contento y poco contento, en 2.4 y 2.6 puntos porcentuales, y disminuye la probabilidad de que se sientan contentos en 5 puntos

porcentuales, sin embargo, el efecto de esta variable no resulta significativo para el nivel de satisfacción totalmente descontento.

Por otra parte, aquellos empleados que no cuenta con un sitio de trabajo fijo son en 2.5 puntos porcentuales menos propensos a reportarse contentos que aquellos que cuyo trabajo se desarrolla en un lugar específico, y son más propensos en 0.3, 1 y 1.2 puntos porcentuales a reportarse totalmente descontentos, descontentos, pero conformes, y poco contentos, respectivamente. El tener un empleo en el sector público incrementa las probabilidades de que los empleados reporten el nivel de satisfacción más alto en 3.6 puntos porcentuales, y disminuye las probabilidades de que se reporten totalmente descontentos, descontentos, pero conformes y poco contentos en 0.4, 1.5 y 1.8 puntos porcentuales respectivamente.

Por último, a comparación de aquellos empleados cuyo trabajo pertenece a la rama de agricultura: quienes pertenecen al sector manufacturero son 6.9 puntos porcentuales más propensos a reportar el nivel de satisfacción más alto, mientras que son menos propensos a reportar los niveles de satisfacción descontento, pero conforme y poco contento, por 1.7 y 5 puntos porcentuales respectivamente¹⁴; el pertenecer al sector de construcción disminuye la probabilidad de que los empleados reporten el nivel de satisfacción descontento, pero conforme en 1.6 puntos porcentuales, mientras que incrementa la probabilidad de reportar el nivel de satisfacción contento en 2.8 puntos porcentuales¹⁵; el pertenecer al sector comercio disminuye la probabilidad de que los empleados se sientan poco contentos en 4 puntos porcentuales e incrementa la probabilidad de que se sientan contentos en 4.3 puntos porcentuales; por otro lado, para quienes pertenecen al sector de la minería sólo se encuentran diferencias significativas en el nivel de satisfacción más bajo, de tal manera que pertenecer a este sector incrementa la probabilidad de que los trabajadores reporten sentirse totalmente descontentos en 2.5 puntos porcentuales; finalmente, para aquellos trabajadores que pertenecen al sector de servicios la probabilidad de sentirse descontentos, pero conformes y poco contentos se reduce en 1.6 y 4.9 puntos porcentuales respectivamente, mientras que la probabilidad de reportar el nivel de satisfacción más alto se incrementa en 6.7 puntos porcentuales¹⁶.

5.1.2.1. Salario

Para el salario, al analizar los efectos marginales promedio, se obtiene que, dejando todas las demás variables constantes, ante un incremento (disminución) del 1% en esta variable, se produce una reducción (incremento) en las probabilidades de que los empleados se sientan totalmente descontentos, descontentos pero conformes, y poco contentos, en 0.008%, 0.02%, y 0.042%, respectivamente, mientras que, la probabilidad de sentirse contentos, incrementa (disminuye) en 0.071%.

¹⁴ El coeficiente para el nivel totalmente descontento carece de significancia estadística.

¹⁵ Los coeficientes para los niveles de satisfacción totalmente descontento y poco contento resultan no significativos.

¹⁶ No se encuentran diferencias significativas con la categoría de referencia para el nivel de satisfacción más bajo.

En la ilustración 10 se muestra cómo es el efecto de un cambio en el ingreso a medida que éste incrementa, observándose que, para todos los niveles de satisfacción, en los ingresos más altos, específicamente, en los ingresos que superan el nivel del salario básico, que corresponde para el año en análisis a 375 USD, se observa una tendencia a la reducción del efecto marginal del ingreso, de manera que entre mejor remunerados se encuentren los empleados, menor importancia tendrá esta variable en la satisfacción laboral.

La ilustración 11 muestra las probabilidades asociadas a cada nivel de satisfacción laboral, encontrándose que como es de esperarse, la probabilidad de estar contento incrementa a medida que lo hace el ingreso, mientras que la probabilidad de presentar un nivel de satisfacción más bajo disminuye, adicionalmente, puede observarse que contrario a lo que se esperaría para los ingresos más bajos, la probabilidad de que los empleados se encuentren contentos es la más alta, y la probabilidad de estar totalmente descontento es la más baja.

Es importante resaltar que, de acuerdo a los resultados obtenidos en el modelo estimado, el efecto del ingreso difiere entre hombres y mujeres, y entre las personas cuyo salario es mayor al de referencia y aquellas para las que es inferior, razón por la cual a continuación se procederá a analizar los efectos diferenciales de estas variables.

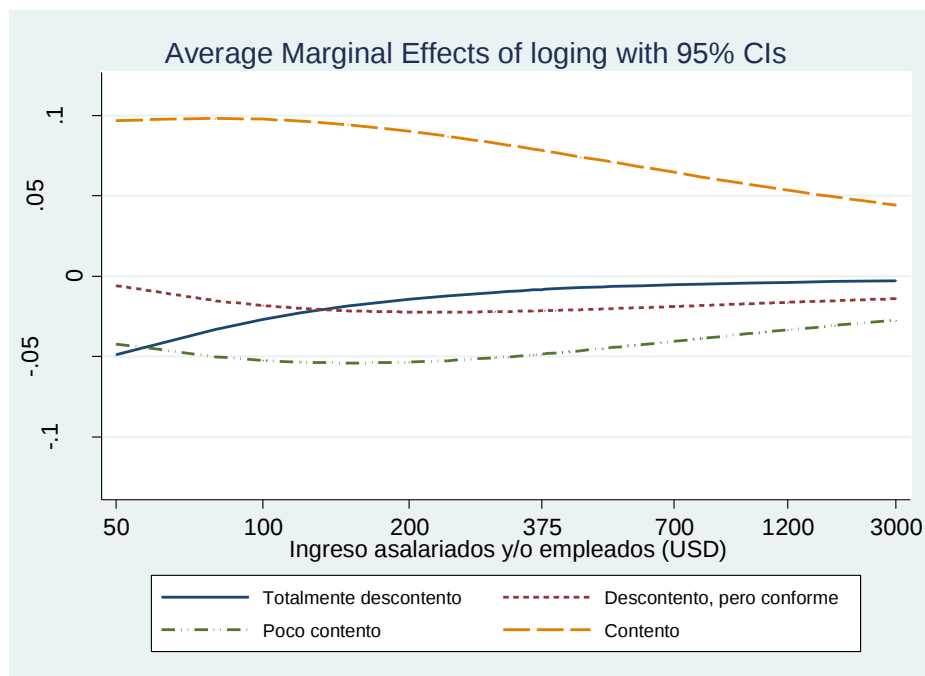


Ilustración 10. Efectos marginales promedio del salario. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017)

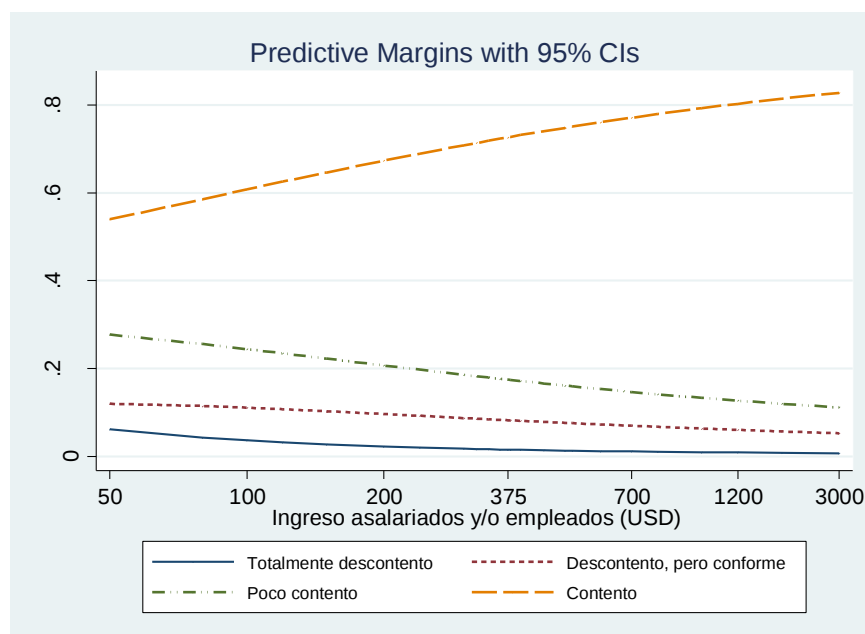


Ilustración 11. Probabilidad estimada para cada nivel de satisfacción según el nivel de ingreso. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017)

a. Interacción con el sexo

Al analizar el efecto diferencial que ejerce el sexo sobre el ingreso, se encuentra que, como ya se había mencionado anteriormente, los hombres son más sensibles ante cambios en la remuneración, pero a medida que aumenta el ingreso, la diferencia con el efecto marginal que perciben las mujeres tiende a disminuir; cabe resaltar que en la estimación del modelo se obtiene que el efecto diferencial del sexo es más fuerte en los niveles más altos de satisfacción, y en la ilustración 12, se puede observar que la brecha entre el efecto marginal de hombres y mujeres es mucho más notoria en los niveles “Poco contento” y “Contento”, sin embargo, para el nivel “Descontento, pero conforme” como ya se había mencionado anteriormente, el efecto diferencial del sexo no es significativo, y esto se refleja en que aunque la probabilidad de reportar este nivel, la diferencia entre las probabilidades de hombres y mujeres, es muy cercana a 0. De esta manera, dejando las demás variables constantes, ante un incremento (disminución) del 10% en el ingreso, la disminución (incremento) en la probabilidad de estar totalmente descontento, poco contento, es mayor para los hombres en 0.06, y 0.23 puntos porcentuales, respectivamente, y la probabilidad de estar contento para los hombres incrementa (disminuye) 0.28 puntos porcentuales más que para las mujeres.

En la ilustración 13 se muestran las probabilidades asociadas a cada nivel de satisfacción a lo largo del ingreso, y se puede observar que para las mujeres la probabilidad de estar contentas, es significativamente mayor para todos los niveles de ingreso, incluso en los más bajos, mientras que la probabilidad de estar totalmente descontentas es muy baja. Por otra parte, para los hombres cuyo ingreso es inferior a línea de pobreza, que para diciembre de 2017 se ubicó en 84.49 USD (INEC, 2017), la probabilidad de estar contento es mucho más baja que para las mujeres y la la

brecha entre la probabilidad de elegir este nivel de satisfacción o uno más bajo se reduce significativamente.

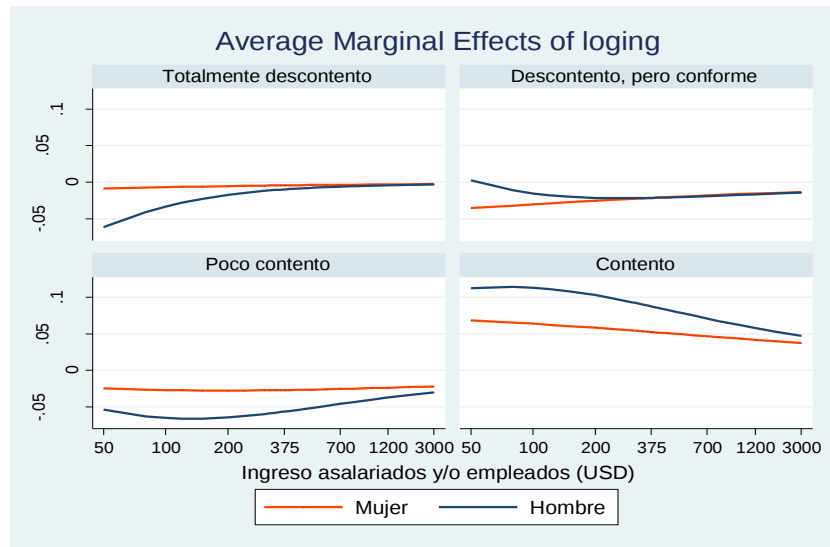


Ilustración 12. Efectos marginales promedio del salario por sexo. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017).

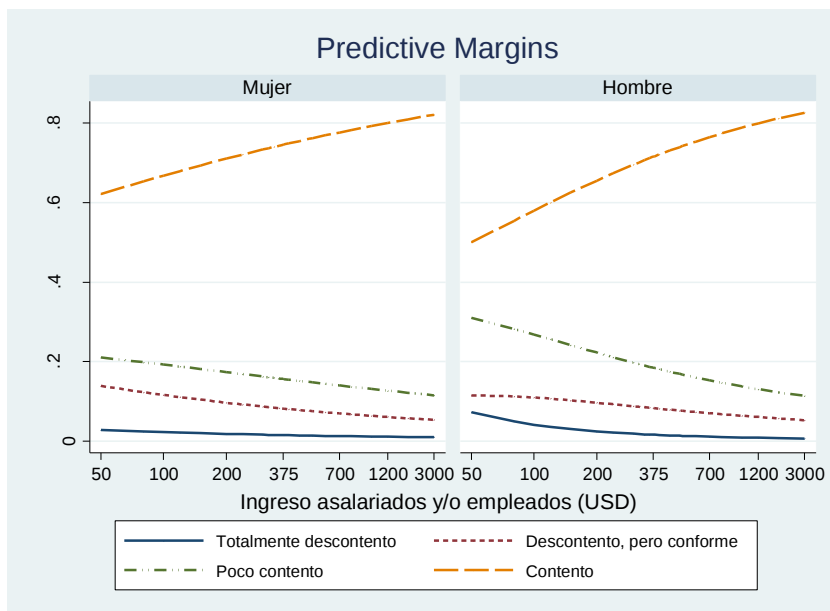


Ilustración 13. Probabilidad estimada por cada nivel de ingreso, según sexo. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017).

b. Interacción con el salario de referencia

Por otra parte, al estimar los efectos marginales de acuerdo a la diferencia de la remuneración recibida con el salario de referencia, que corresponde al salario promedio por nivel educativo, se tiene que para aquellas personas que reciben un ingreso superior al de referencia, el efecto

marginal promedio de una variación en el ingreso es mayor que el de quienes tienen un ingreso menor; adicionalmente, al igual que con el sexo, a medida que aumenta el ingreso, disminuye la brecha entre el efecto marginal (Ver ilustración 14). Cabe resaltar que para los niveles “Totalmente descontento” y “Descontento, pero conforme” el efecto marginal de un cambio en el ingreso en los niveles más bajos de esta variable, no resulta significativo.

En general, ante un cambio del 10% en el ingreso, la variación en la probabilidad de estar totalmente descontento, descontento, poco contento, y contento, es superior para aquellos cuyo salario es mayor al de referencia en 0.17, 0.14, 0.48 y 0.81 puntos porcentuales, respectivamente. Adicionalmente, se encuentra que en general, la probabilidad de elegir el nivel de satisfacción más alto es mayor para todos los niveles de ingreso; sin embargo, para aquellas personas cuyo salario es mayor al salario de referencia, la probabilidad de estar contento es mucho menor en los niveles de ingreso más bajos, y la brecha entre este y los demás niveles de satisfacción es más angosta y crece a medida que incrementa el ingreso.

Cabe anotar que, aunque inicialmente la probabilidad de estar contento es mayor para las personas que tienen un salario inferior al de referencia, el crecimiento de la probabilidad de estar en este nivel de satisfacción es mucho más pronunciado para quienes tienen un salario mayor al de referencia, de manera que entre más alto sea el salario, para aquellos que ganan más que las personas de su mismo nivel educativo, esta es una variable de gran importancia en su satisfacción laboral, mientras que para aquellos cuyo salario está por debajo del salario de referencia, son más importantes otras características laborales (Ver ilustración 15).

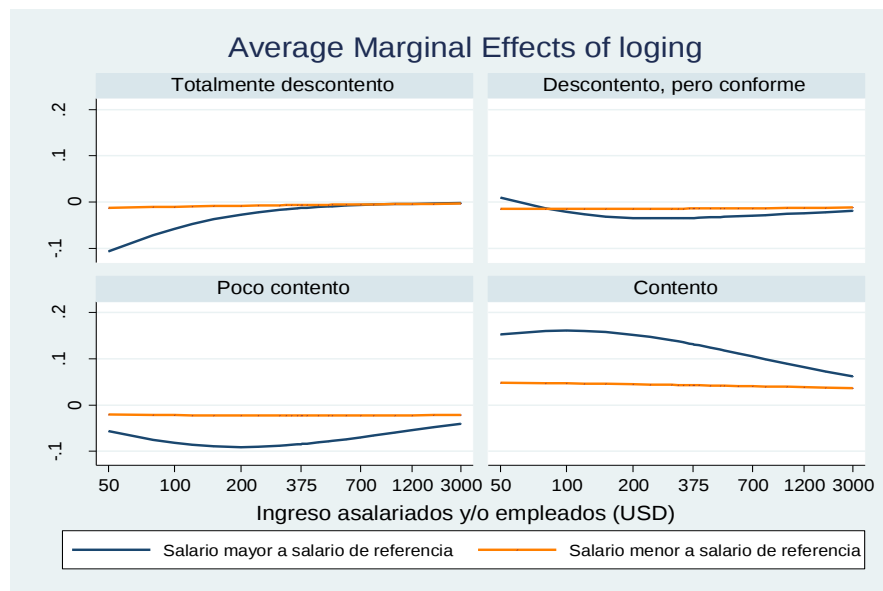


Ilustración 14. Efecto marginal promedio del salario de acuerdo a la diferencia con el salario de referencia. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017)

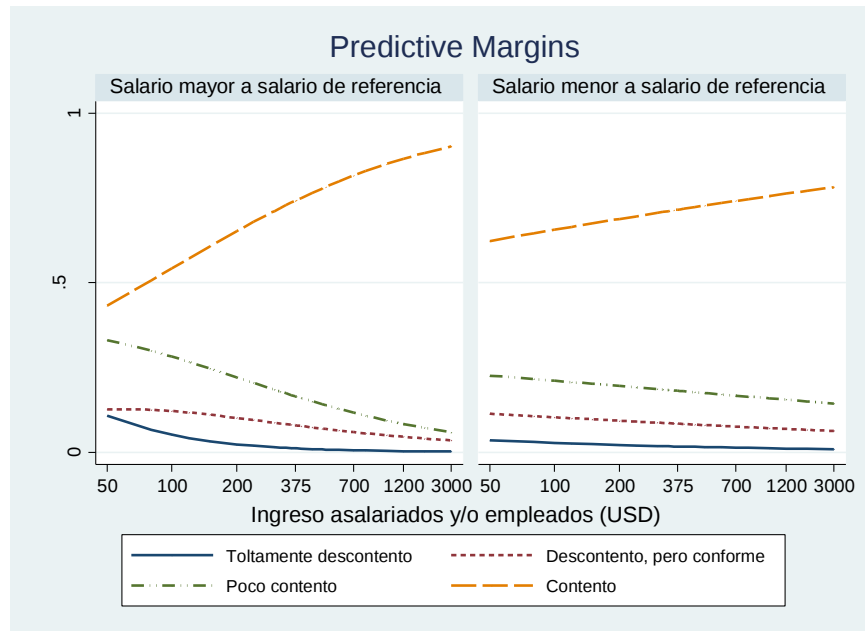


Ilustración 15. Probabilidad estimada por cada nivel de ingreso, según diferencia con el salario de referencia.
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017)

Finalmente, al analizar la interacción entre estas tres variables, se encuentra que, en todos los casos, un incremento (disminución) del ingreso está asociado con una disminución (incremento) de las probabilidades de elegir los niveles de satisfacción “Totalmente descontento”, “Descontento, pero conforme” y “Poco contento”, y con un incremento (disminución) de la probabilidad de elegir el nivel de satisfacción más alto; adicionalmente, en concordancia con los resultados anteriores, ante un cambio en el salario, el efecto marginal es mayor para los hombres que reciben un salario superior al de referencia, y menor para las mujeres que reciben un salario inferior al de referencia. De esta manera, ante un cambio del 1% en el salario, las mujeres que tienen un salario mayor al de referencia, perciben una disminución en la probabilidad de elegir los niveles de satisfacción “Totalmente descontento”, “Descontento, pero conforme” y “Poco contento” en 0.009%, 0.036%, y 0.037% respectivamente, y un incremento en la probabilidad de elegir el nivel más alto de satisfacción de 0.083%, mientras que para los hombres que tienen un salario superior al de referencia, el incremento en la probabilidad de elegir el nivel “Contento” es de 0.143%, y para el nivel “Poco contento” la disminución es de 0.088%¹⁷; por otra parte, entre quienes tienen un salario inferior al de referencia, para las mujeres la disminución en la probabilidad es de 0.003%, 0.014% y 0.016% para los niveles “Totalmente descontento”, “Descontento, pero conforme” y “Poco contento”, respectivamente, y el incremento en la probabilidad de elegir el nivel “Contento” es de 0.034%, mientras que la disminución en la probabilidad de que los hombres reporten sentirse totalmente descontentos, descontentos, pero conformes, y poco contentos es de 0.009%, 0.013% y 0.023%, respectivamente, y el incremento en la probabilidad de que reporten sentirse contentos, es de 0.047%.

¹⁷ El efecto marginal de los niveles de satisfacción “Totalmente descontento” y “Descontento, pero conforme” no resulta significativo, sin embargo, éste es superior al de las mujeres.

6. Conclusiones.

El presente estudio logra comprobar los planteamientos de la economía de la felicidad según los cuales la satisfacción laboral se encuentra influenciada por múltiples variables y no sólo por el salario y las horas laboradas, como lo plantea la teoría económica tradicional; se evidencia que, si bien, el efecto del salario es significativo, al igual que el número de horas laboradas, no es correcto afirmar que éstas son las únicas causantes de la variación en la satisfacción, puesto que en su análisis también resultan significativas una serie de características laborales y personales. Se encuentra evidencia de que el impacto del salario es positivo y debe ser analizado en conjunto con el sexo y el salario de referencia, debido a que su efecto varía entre hombres y mujeres, y entre quienes tienen un salario superior o inferior al salario promedio de quienes tienen su mismo nivel de estudios. Adicionalmente, el presente trabajo realiza una contribución a la literatura, en la medida en que no sólo se tiene en cuenta la naturaleza ordenada de la satisfacción laboral, sino también el cumplimiento de la hipótesis de líneas paralelas, que por lo general ha sido ignorada en este tipo de investigaciones.

Uno de los principales resultados es que el efecto marginal del salario disminuye a medida que la remuneración incrementa, es decir, que después de cierto umbral, los empleados tienden a dar menos importancia al salario, resultado que puede estar explicado por el hecho de que, aquellas personas que cuentan con una baja remuneración dan más importancia a esta variable, puesto que para ellos es más importante cubrir sus necesidades básicas, mientras que, a medida que aumenta el salario y está asegurado el cubrimiento de dichas necesidades, los individuos comienzan a dar importancia a otras características laborales; adicionalmente, por lo general, aquellos trabajadores que reciben remuneraciones altas son empleados calificados, y probablemente cuenten con un nivel de educación más alto, lo cual hace que éstos al evaluar su nivel de satisfacción resten importancia al ingreso y tengan en cuenta no sólo otras características laborales, sino también los actos de responsabilidad o irresponsabilidad social en los que incurre la empresa en la que laboran. Teniendo en cuenta lo anterior, entre más altos sean los salarios de los empleados, más se deben preocupar las empresas por sus actos de responsabilidad social corporativa, debido a que los trabajadores realizarán un análisis más amplio de sus empleos.

Se encuentra además, que la probabilidad de estar contento incrementa a medida que esta variable aumenta, mientras que la probabilidad de presentar un nivel de satisfacción más bajo disminuye, y contrario a lo que se esperaría, al igual que en los salarios altos para los salarios más bajos, la probabilidad de que los empleados se encuentren contentos es la más alta, y la probabilidad de estar totalmente descontento es la más baja, lo cual puede estar explicado por el hecho de que por lo general, los empleados con menores ingresos son aquellos que se encuentran poco calificados y para estos es probable que sea más difícil conseguir un empleo, por lo cual, al evaluar su satisfacción le dan menor importancia a la remuneración y valoran más el hecho de tener un trabajo, y un indicio de esto es que entre la población que recibe menos de un salario básico mensual, el 51.75% cuenta con educación básica como máximo nivel de estudios. Adicionalmente, el hecho de que las personas con menos ingresos tiendan a valorar más el hecho

de tener un trabajo, hace que éstas eviten manifestar que se encuentran “Totalmente descontentos”, y por lo tanto tienden a elegir los niveles de satisfacción intermedios, lo cual se ve reflejado en un incremento de la probabilidad asociada a su elección en los niveles más bajos de ingreso, y posteriormente una disminución, a medida que la remuneración aumenta.

Por otra parte, al realizar el análisis del impacto que tiene el sexo sobre el efecto del salario, se encuentra que, aunque en general los hombres son más propensos a reportar los niveles más bajos de satisfacción y menos propensos a reportar el más alto, el efecto marginal que tiene un cambio en el salario es superior para estos en todos los niveles de satisfacción. Es importante resaltar que el hecho de que este resultado se mantenga incluso para los niveles de salario más bajos, puede ser explicado por la discriminación histórica de la cual las mujeres han sido víctimas, que ha ocasionado que para éstas sea más difícil conseguir un trabajo, lo cual, hace que al evaluar su satisfacción laboral, den menos importancia al salario y valoren más el hecho de estar empleadas, efecto que en los niveles de salario más bajos se ve reforzado con el bajo nivel educativo que es común en este grupo de personas.

Al analizar el impacto del salario teniendo en cuenta las diferencias existentes entre aquellas personas que tienen un salario mayor al de referencia y quienes tienen un salario inferior, se encuentra que el efecto marginal de un cambio en el salario es superior para aquellas personas cuya remuneración supera el salario promedio de aquellos que cuentan con su mismo nivel de estudios, resultado que se podría explicar por el hecho de que entre éstos empleados, el 53.12% labora en una empresa grande, mientras que entre aquellos que perciben un salario inferior al de referencia, el 56.57% es trabajador de una microempresa; teniendo en cuenta lo anterior, los individuos que laboran en grandes empresas, cuentan con una experiencia laboral que les permite tener más posibilidades en el mercado de trabajo, y con ello pueden optar con mayor facilidad por un trabajo con un mejor salario, razón por la cual, un cambio en esta variable tiene un mayor impacto en su nivel de satisfacción, mientras que, quienes laboran en microempresas o empresas pequeñas, no cuentan con las mismas posibilidades, y por lo tanto valoran más otros aspectos laborales. Es importante resaltar que el resultado anterior podría estar influenciado por el hecho de que es posible que las personas se comparen con mayor facilidad con quienes se encuentran dentro de su misma empresa, razón por la cual, para próximos estudios, se sugiere utilizar como salario de referencia el salario de aquellas personas que cuentan con el mismo nivel de estudios dentro de la misma empresa.

Otro de los resultados relevantes del presente estudio corresponde al hecho de que aunque el salario de referencia no resulta significativo por sí solo, cuando se analiza su efecto en conjunto con el sexo, se encuentra que las diferencias en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres, son más pronunciadas cuando el salario es inferior al salario de referencia, de tal manera que, las mujeres dan menos importancia a ganar menos de lo que deberían, mientras que los hombres son más competitivos en este aspecto; teniendo en cuenta lo anterior, la diferencia en la satisfacción laboral de hombres y mujeres, se encuentra estrechamente relacionada con el hecho de que las empresas ofrezcan salarios competitivos.

Dentro de las características laborales con mayor influencia en de la satisfacción laboral, se encuentran las horas laboradas, la estabilidad laboral y el acceso a la seguridad social, y dentro de las características personales con mayor influencia, se encuentran el ser jefe de hogar y el número de trabajos. Entre estas variables, es importante resaltar el efecto hallado para las horas laboradas, debido a que, según la teoría económica tradicional, influyen de manera negativa en el bienestar, sin embargo, al igual que en los hallazgos del INEC(2017), se encontró que el trabajar menos o más horas que las de la jornada laboral convencional tiene un impacto negativo sobre la satisfacción, pero este impacto es mayor en todos los niveles de satisfacción para aquellos que trabajan menos de 40 horas a la semana, resultado que se explica por el hecho de que en general, quienes tienen una jornada laboral reducida no cuentan con un empleo estable, específicamente, el 44.11% trabaja por jornal, a comparación del 16.82% de quienes trabajan entre 40 y 50 horas y del 11.92% de quienes trabajan más de 50 horas; luego, teniendo en cuenta que el 56.20% de esta población cuenta con educación básica como máximo nivel de estudios, existen pocas posibilidades de que dichos individuos cuenten con un trabajo que les permita laborar pocas horas a la semana y obtener un salario que cubra sus necesidades básicas, lo que trae como consecuencia, que su insatisfacción sea superior que la de quienes cuentan con una jornada laboral muy amplia.

Finalmente, cabe resaltar que debido a la falta de instrumentos confiables en la base de datos utilizada para realizar una corrección de la endogeneidad por simultaneidad, y adicionalmente a las limitaciones del método de estimación utilizado respecto a la validación de variables instrumentales, los resultados aquí obtenidos sólo son válidos para cambios en los salarios que se encuentren relacionados con la productividad, de manera que, esta limitación motiva futuras investigaciones que guíen a métodos de corrección de la endogeneidad para modelos con variable dependiente ordenada, y con ello, a estudios que analicen el efecto de los salarios cuando su variación no depende de la productividad, como es el caso de las políticas salariales que se realizan para incentivar la productividad cuando ésta se encuentra en niveles bajos. Adicionalmente, para posteriores estudios se sugiere realizar un análisis por sectores económicos, puesto que conocer cuáles son los sectores en los que los salarios tienen un mayor efecto en la satisfacción laboral, generaría una herramienta para que se establezcan políticas más efectivas y específicas, que contribuyan a una mejor dinámica del mercado laboral del país, ya que la satisfacción laboral es una variable que por medio de su efecto en variables como las renunciaciones, y el absentismo, afecta el desempeño de las empresas y con ello, puede llegar a afectar el desarrollo económico de un país.

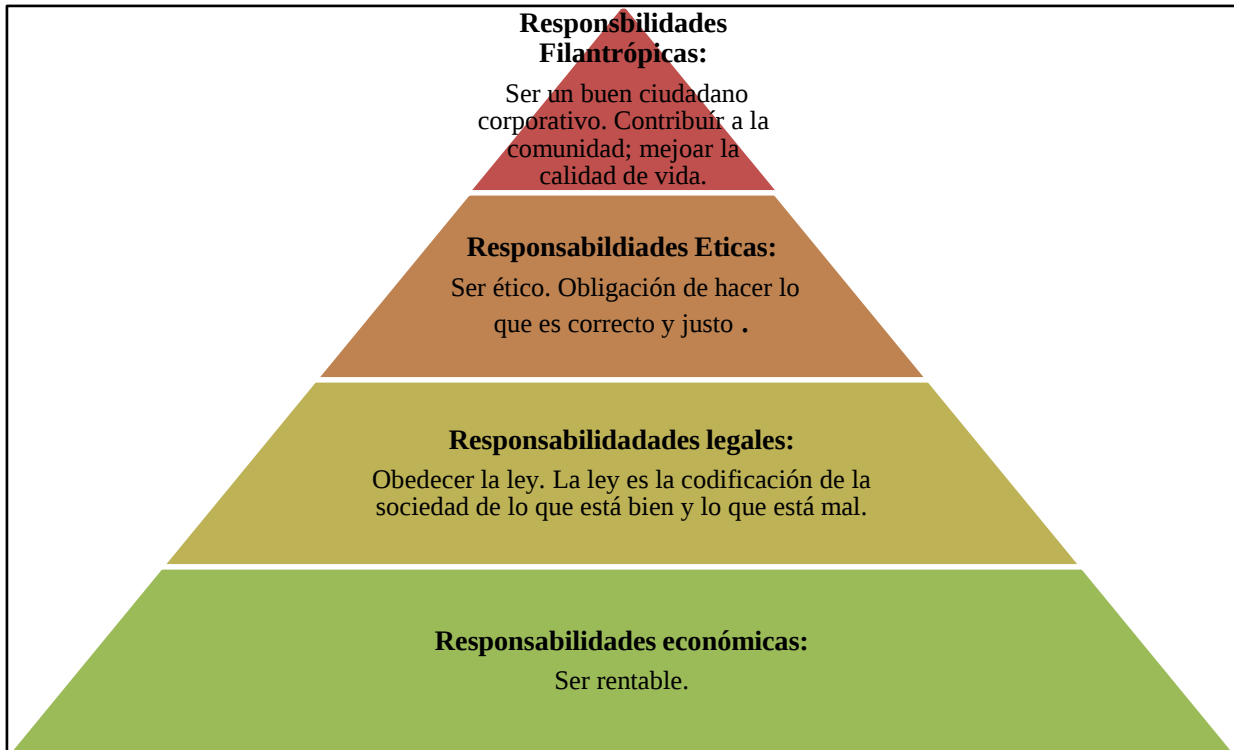
Referencias:

- Borra, C., & Gómez, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo?. *Revista de Economía Aplicada*, 20(60), 25–51.
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., & Saez, E. (2012). Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction. *American Economic Review*, 102(6), 2981-3003.
- Carroll, A. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy on Management Review*, 4 (4), 497-505.
- Carroll, A. (1979). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34 (4), 39-48.
- Clark, A. E. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*, 8(2), 223–242. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00031-8](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00031-8)
- Clark, A. E., Kristensen, N., & Westergård- Nielsen, N. (2009). Job satisfaction and co- worker wages: Status or signal?. *The Economic Journal*, 119(536), 430-447.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)
- Easterlin, R. A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. In *Nations and households in economic growth* (pp. 89-125). Academic Press. <https://doi.org/10.1007/BF00286477>
- Freeman, R. B. (1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*, 68(2), 135–141. <https://doi.org/10.3386/w0225>
- Gamero, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral* (Tesis doctoral). Universidad de Málaga. Málaga, España.
- Garcés, M. (2013). *Determinantes De La Insatisfacción Laboral En El Ecuador Desde Una Perspectiva De Género: Estudio Comparativo Entre Los Años 2007 Y 2011* (Tesis de maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO. Quito, Ecuador.
- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied economics*, 38(10), 1163-1171.
- Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis* (Fifth ed.). Prentice Hall
- INEC (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Analitika*, Vol 13 (1), 7-45.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.

- Lydon, R., & Chevalier, A. (2002). Estimates of the Effect of Wages on Job Satisfaction. The Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Méndez, J. (2017). *Relaciones entre los salarios y la productividad en Colombia* (Tesis doctoral). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO. Quito, Ecuador.
- Moir, L. (2001). What do we mean by social responsibility?. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 1(2), 16-22.
- Montero, R., & Vásquez, D. (2015). Job Satisfaction and Reference Wages: Evidence for a Developing Country. *Journal of Happiness Studies*, 16(6), 1493–1507. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9571-y>
- Mumford, K., & Smith, P. N. (2012). Peer salaries and employee satisfaction in the workplace, Discussion Paper series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 6673
- Rupp, Ganapathi, Aguilera & Williams (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: an organizational justice framework. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 537-543.
- Sanchez, M. & Sanchez, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital*. 12(5): 1192-1220.
- WBCSD (1999). *Corporate social responsibility: Meeting changing expectations*. New York, USA: World Business Council for Sustainable Development.
- Williams, R. (2006). Generalized Ordered Logit/ Partial Proportional Odds Models for Ordinal Dependent Variables. *The Stata Journal*. 6(1):58-82.
- Williams, R. (2009). Using heterogeneous choice models to compare logit and probit coefficients across groups. *Department of Sociology, University of Notre Dame*. 37(4): 531-559.
- Wood, D. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *Academy of Management Review*, 16 (4), 691-718.

Anexos.

Anexo 1. The pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders



Fuente: Carroll (1991)

Anexo 2. Modelo de desempeño social corporativo

Principios de responsabilidad social corporativa
Institucional: Legitimidad
Organizacional: Responsabilidad pública
Individual: Discreción gerencial
Procesos de respuesta social corporativa
Valoración medioambiental
Gestión de <i>stakeholders</i>
Gestión de problemas
Resultados del comportamiento corporativo
Impactos sociales
Programas sociales
Políticas sociales
Fuente: Wood (1991)

Anexo 3. Distribución de la satisfacción laboral entre quienes se encuentran descontentos por bajos ingresos.

Nivel de satisfacción	Número de empleados	Porcentaje
Totalmente descontento	428	7%
Descontento, pero conforme	1842	30%
Poco contento	3780	62%
Total	6050	100%

Anexo 4. Motivos de descontento por nivel de satisfacción laboral.

MOTIVO	Totalmente descontento		Descontento, pero conforme		Poco contento	
	No.	%	No.	%	No.	%
Ingresos bajos	428	24,84%	1842	25,14%	3780	29,11%
Pocas posibilidades de progreso	369	21,42%	1451	19,81%	2766	21,30%
Inestabilidad laboral	329	19,09%	1224	16,71%	2209	17,01%
Horas laboradas	139	8,07%	640	8,74%	1073	8,26%
Sobrecarga laboral	123	7,14%	512	6,99%	759	5,85%
Actividades laborales	55	3,19%	418	5,71%	685	5,28%
Horario laboral	108	6,27%	447	6,10%	618	4,76%
Ambiente laboral	71	4,12%	349	4,76%	461	3,55%
Accidentes laborales	55	3,19%	249	3,40%	365	2,81%
Relaciones interpersonales	41	2,38%	183	2,50%	230	1,77%
Trabajo en la calle	5	0,29%	11	0,15%	37	0,28%
Total	1723	100,00%	7326	100,00%	12983	100,00%

Anexo 5. Relación entre satisfacción laboral y salario.

Satisfacción laboral	Salario			
	Menor que SBU	Igual a SBU	SBU<Salario<SD	Salario>SD
Totalmente descontento	3.27%	1.13%	0.96%	0.44%
Descontento pero conforme	11.61%	7.32%	8.03%	4.51%
Poco contento	24.99%	12.46%	15.10%	8.10%
Contento	60.13%	79.09%	75.91%	86.95%

SBU: Salario básico unificado. SD: Salario Digno.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 6. Relación entre el salario de referencia y la satisfacción laboral.

Satisfacción	Salario de referencia	
	Mayor que SR	Menor que SR
Totalmente descontento	0,67%	2,68%
Descontento pero conforme	6,04%	9,95%
Poco contento	11,65%	20,67%
Contento	81,65%	66,70%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 7. Relación entre la satisfacción y el acceso a capacitaciones laborales.

Satisfacción	Recibe capacitación		No recibe capacitación	
	No.	%	No	%
Totalmente descontento	21	0,39%	430	2,27%
Descontento, pero conforme	248	4,58%	1.782	9,41%
Poco contento	431	7,97%	3.697	19,53%
Contento	4.709	87,06%	13.019	68,78%
Total	5.409	100,00%	18.928	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 8. Relación entre las variables capacitación y descontento por pocas posibilidades de progreso.

Descontento por pocas posibilidades de progreso	Recibe cursos de capacitación	
	No	Si
Si	71,20%	54,14%
No	28,80%	45,86%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 9. Estabilidad del empleo.

Estabilidad laboral	No.	%
Inestable	5,043	20.72%
Estable	19,294	79.28%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 10. Horas semanales laboradas.

Horas laboradas	No.	%
Entre 40 y 50	17481	71.83%
Menos de 40	4507	18.52%
Más de 50	2349	9.65%
Total general	24337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 11. Proporción de empleados por rama económica.

Rama económica	No.	%
Agricultura	5,017	20.61%
Comercio	2,647	10.88%
Construcción	2,250	9.25%
Manufactura	2,320	9.53%
Minería	372	1.53%
Servicios	11,731	48.20%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 12. Lugar donde se desempeñan las actividades laborales.

Lugar de trabajo	No.	%
Sitio de trabajo fijo	23,505	96.58%
Trabaja en la calle	832	3.42%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 13. Relación entre el lugar de trabajo y la satisfacción.

Satisfacción	Lugar de trabajo fijo		Trabaja en la calle	
	No.	%	No.	%
Totalmente descontento	423	1.80%	28	3.37%
Descontento, pero conforme	1,927	8.20%	103	12.38%
Poco contento	3,915	16.66%	213	25.60%
Contento	17,240	73.35%	488	58.65%
Total	23,505	100.00%	832	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 14. Proporción de empleados del sector público.

Lugar de trabajo	No.	%
Empleado sector privado	18,749	77.04%
Empleado público	5,588	22.96%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 15. Relación entre el sector de trabajo y la satisfacción laboral.

Satisfacción	Empleado sector privado		Empleado sector público	
	No.	%	No.	%
Totalmente descontento	433	2.31%	18	0.32%
Descontento pero conforme	1,817	9.69%	213	3.81%
Poco contento	3,787	20.20%	341	6.10%
Contento	12,712	67.80%	5,016	89.76%
Total	18,749	100.00%	5,588	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 16. Número de trabajos.

Número de trabajos	No.	%
Más de un trabajo	1,776	7.30%
Un trabajo	22,561	92.70%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 17. Relación entre satisfacción laboral y número de trabajos.

Satisfacción	Más de un trabajo		Un trabajo	
	No.	%	No.	%
Totalmente descontento	32	1.8%	419	1.86%
Descontento pero conforme	195	10.98%	1,835	8.13%
Poco contento	331	18.64%	3,797	16.83%
Contento	1,218	68.58%	16,510	73.18%
Total	1,776	100.00%	22,561	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 18. Exposición a riesgos laborales.

Riesgo laboral	No.	%
Con exposición a riesgos	12632	51.90%
Sin exposición a riesgos	11705	48.10%
Total	24337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 19. Distribución por rango etario.

Edad	Femenino	Masculino	Total
15-19	3.06%	5.00%	4.30%
20-24	11.85%	13.88%	13.14%
25-29	15.70%	14.46%	14.91%
30-34	15.83%	13.64%	14.43%
35-39	14.12%	13.05%	13.44%
40-44	11.23%	10.97%	11.07%
45-49	10.58%	8.99%	9.57%
50-54	8.46%	7.17%	7.63%
55-59	5.41%	6.07%	5.83%
60-64	2.49%	3.56%	3.17%
65-69	0.81%	1.97%	1.55%
70-74	0.31%	0.77%	0.60%
75-79	0.09%	0.33%	0.25%
80-84	0.07%	0.10%	0.09%
85-92	0.01%	0.05%	0.03%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 20. Proporción de empleados por sexo.

Sexo	No.	%
Mujer	8,805	36.18%
Hombre	15,532	63.82%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 21. Relación entre el sexo y la satisfacción laboral.

Satisfacción	Mujer		Hombre	
	No.	%	No.	%
Totalmente descontento	132	1.50%	319	2.05%
Descontento, pero conforme	641	7.28%	1,389	8.94%
Poco contento	1,174	13.33%	2,954	19.02%
Contento	6,858	77.89%	10,870	69.98%
Total	8,805	100%	15,532	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 22. Proporción de empleados que cumplen el rol de jefe de hogar.

Parentesco	No.	%
Otro	12,261	50.38%
Jefe de hogar	12,076	49.62%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 23. Relación entre la jefatura de hogar y la satisfacción laboral.

Satisfacción	Otro		Jefe de hogar	
	No.	%	No.	%
Totalmente descontento	227	1.85%	224	1.85%
Descontento pero conforme	909	7.41%	1,121	9.28%
Poco contento	1,945	15.86%	2,183	18.08%
Contento	9,180	74.87%	8,548	70.79%
Total	12,261	100.00%	12,076	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 24. Proporción de empleados que tienen pareja.

Estado civil	No.	%
Otro	9,715	39.92%
Casado	14,622	60.08%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 25. Relación entre el estado civil y la satisfacción laboral.

Satisfacción	Otro		Pareja	
	No.	%	No.	%
Totalmente descontento	203	2.1%	248	1.70%
Descontento pero conforme	780	8.02%	1,250	8.55%
Poco contento	1,680	17.29%	2,448	16.74%
Contento	7,052	72.59%	10,676	73.01%
Total	9,715	100.00%	14,622	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 26. Experiencia laboral.

Años de experiencia laboral	No.	%
Menos de un año	3,161	12,99%
Entre 1 y 3 años	5,992	24,62%
Más de tres años	15,184	62,39%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 27. Relación entre la experiencia laboral y la satisfacción laboral.

Satisfacción	Menos de un año		Entre 1 y 3 años		Más de años tres	
	No.	%	No.	%	No.	%
Totalmente descontento	102	3.23%	124	2.07%	225	1.48%
Descontento pero conforme	283	8.95%	465	7.76%	1,282	8.44%
Poco contento	600	18.98%	996	16.62%	2,532	16.68%
Contento	2,176	68.84%	4,407	73.55%	11,145	73.40%
Total	9,715	100.00%	14,622	100.00%	15,184	100.00%

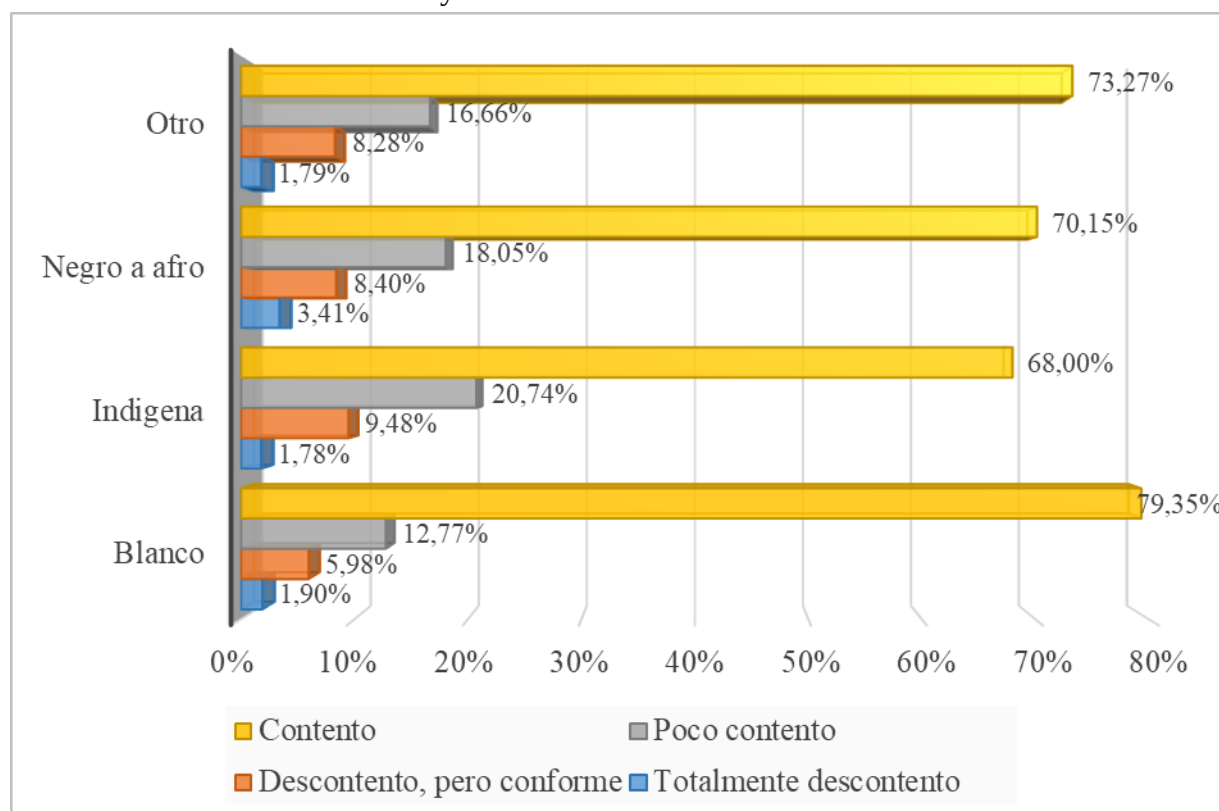
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 28. Proporción de empleados por raza.

Raza	No.	%
Blanco	368	1.51%
Indígena	1,856	7.63%
Negro a afro	881	3.62%
Otro	21,232	87.24%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 29. Relación entre la raza y la satisfacción laboral.



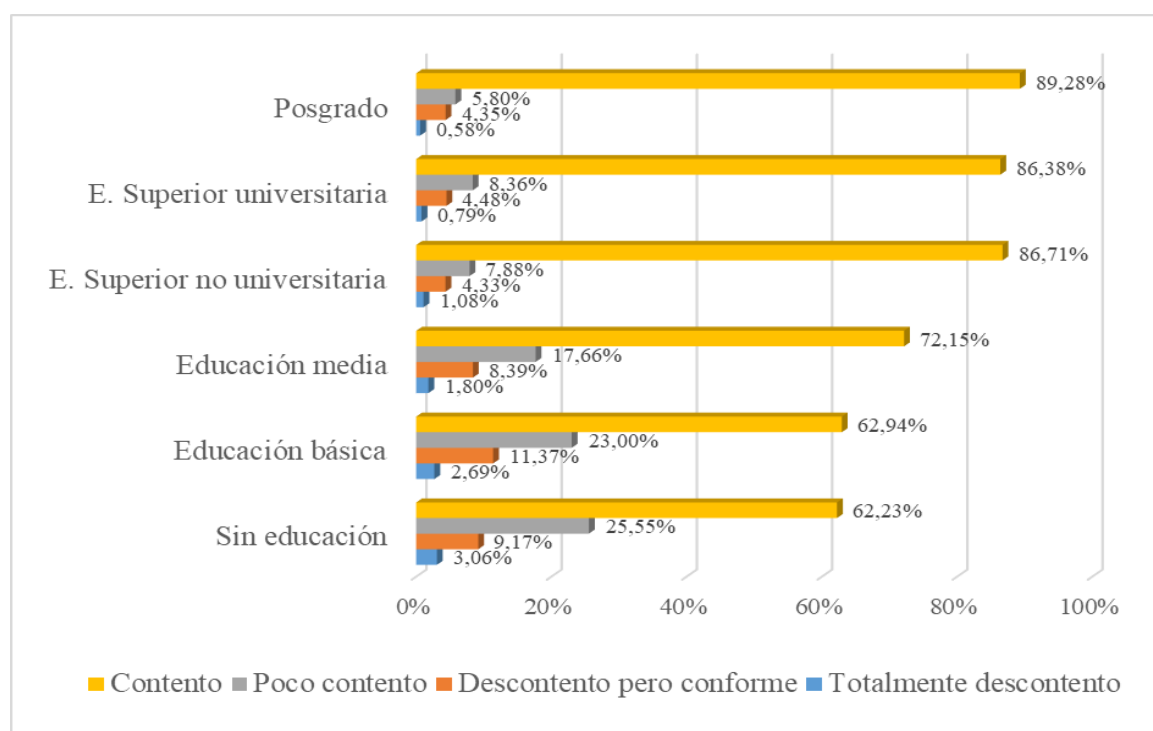
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 30. Proporción de empleados por nivel educativo.

Nivel educativo	No.	%
Sin educación	458	1.88%
Educación básica	8,822	36.25%
Educación media	8,000	32.87%
E. Superior no universitaria	647	2.66%
E. Superior universitaria	5,720	23.50%
Posgrado	690	2.84%
Total	24,337	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 31. Proporción de empleados por nivel educativo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 32. Modelos estimados.

VARIABLES		Logit ordenado		Logit ordenado parcial		
		Inicial	Final	Totalmente descontento	Poco contenido	Contento
<i>Beneficios laborales</i>	<i>Alimentación</i>	0.013 (0.033)				
	<i>Vivienda</i>	0.299** (0.097)	0.310** (0.096)	0.317** (0.095)	0.317** (0.095)	0.317** (0.095)
	<i>Ropa</i>	0.321** (0.047)	0.321** (0.046)	0.891** (0.203)	0.334** (0.067)	0.316** (0.047)
	<i>Seguro social</i>	0.465** (0.052)	0.454** (0.047)	0.452** (0.047)	0.452** (0.047)	0.452** (0.047)
	<i>Guardería</i>	0.029 (0.280)				
	<i>Capacitación</i>	0.103+ (0.055)	0.0999+ (0.054)	0.0993+ (0.053)	0.0993+ (0.053)	0.0993+ (0.053)
<i>Horas trabajadas</i>	<i>Menos de 40 horas</i>	-0.512** (0.043)	-0.513** (0.043)	-0.702** (0.114)	-0.391** (0.057)	-0.554** (0.045)

	<i>Más de 50 horas</i>	-0.445** (0.053)	-0.443** (0.053)	-0.651** (0.167)	-0.416** (0.073)	-0.440** (0.053)
	<i>Estabilidad</i>	0.725** (0.035)	0.728** (0.035)	1.136** (0.099)	0.554** (0.048)	0.768** (0.037)
	<i>Riesgos</i>	-0.296** (0.032)	-0.294** (0.032)	0.045 (0.097)	-0.288** (0.046)	-0.305** (0.033)
	<i>Trabajo formal</i>	0.061 (0.044)	- -	- -	- -	- -
<i>Tamaño de la empresa</i>	<i>Microempresa</i>	0.040 (0.049)				
	<i>E. Pequeña</i>	0.136 (0.101)				
	<i>E. Mediana</i>	0.055 (0.063)				
	<i>Sin sitio de trabajo</i>	-0.181** (0.060)	-0.190** (0.059)	-0.483** (0.186)	0.082 (0.079)	-0.216** (0.061)
<i>Número de trabajos</i>	<i>Un trabajo</i>	-0.153* (0.076)	-0.153* (0.076)	-0.147+ (0.077)	-0.147+ (0.077)	-0.147+ (0.077)
	<i>Empleado público</i>	0.239** (0.072)	0.234** (0.063)	0.224** (0.064)	0.224** (0.064)	0.224** (0.064)
<i>Rama económica</i>	<i>Manufactura</i>	0.349** (0.064)	0.357** (0.059)	0.108 (0.175)	0.217* (0.085)	0.401** (0.061)
	<i>Construcción</i>	0.169** (0.057)	0.154** (0.055)	0.027 (0.160)	0.186* (0.079)	0.156** (0.059)
	<i>Comercio</i>	0.188** (0.063)	0.191** (0.060)	0.169 (0.172)	0.035 (0.083)	0.246** (0.061)
	<i>Minería</i>	0.045 (0.137)	0.051 (0.136)	-0.931** (0.323)	0.118 (0.197)	0.003 (0.138)
	<i>Servicios</i>	0.343** (0.052)	0.343** (0.048)	0.095 (0.131)	0.206** (0.065)	0.391** (0.049)
<i>Estado civil</i>	<i>Casado</i>	-0.0621+ (0.034)	-0.0614+ (0.034)	-0.0662+ (0.034)	-0.0662+ (0.034)	-0.0662+ (0.034)
	<i>Experiencia laboral</i>	0.001 (0.002)				
<i>Raza</i>	<i>Indígena</i>	-0.317* (0.154)	-0.303* (0.153)	-0.308* (0.147)	-0.308* (0.147)	-0.308* (0.147)
	<i>Negro o afro</i>	-0.471** (0.164)	-0.472** (0.163)	-0.481** (0.157)	-0.481** (0.157)	-0.481** (0.157)

	<i>Otro</i>	-0.367* (0.145)	-0.364* (0.144)	-0.373** (0.138)	-0.373** (0.138)	-0.373** (0.138)
	<i>Area</i>	0.035 (0.036)				
	<i>Edad</i>	-0.0600** (0.007)	-0.0602** (0.007)	-0.0613** (0.007)	-0.0613** (0.007)	-0.0613** (0.007)
	<i>Edad*Edad</i>	0.0007** (0.000)	0.0007** (0.000)	0.0008** (0.000)	0.0008** (0.000)	0.0008** (0.000)
<i>Nivel educativo</i>	<i>Básica</i>	-0.233* (0.102)	-0.232* (0.102)	-0.236* (0.104)	-0.236* (0.104)	-0.236* (0.104)
	<i>Media</i>	-0.244* (0.110)	-0.245* (0.110)	-0.250* (0.111)	-0.250* (0.111)	-0.250* (0.111)
	<i>Sup. No universitaria</i>	0.023 (0.165)	0.026 (0.164)	0.018 (0.165)	0.018 (0.165)	0.018 (0.165)
	<i>Sup. Universitaria</i>	0.069 (0.122)	0.073 (0.121)	0.078 (0.122)	0.078 (0.122)	0.078 (0.122)
	<i>Posgrado</i>	0.194 (0.180)	0.202 (0.179)	0.208 (0.179)	0.208 (0.179)	0.208 (0.179)
	<i>Jefe</i>	-0.253** (0.037)	-0.251** (0.037)	-0.251** (0.037)	-0.251** (0.037)	-0.251** (0.037)
	<i>Loging</i>	0.525** (0.133)	0.521** (0.132)	0.511** (0.132)	0.511** (0.132)	0.511** (0.132)
	<i>Referencia</i>	1.784* (0.851)	1.745* (0.849)	1.784* (0.842)	1.784* (0.842)	1.784* (0.842)
	<i>Salario de referencia*Salario</i>	-0.313* (0.135)	-0.307* (0.135)	-0.312* (0.134)	-0.312* (0.134)	-0.312* (0.134)
<i>Sexo</i>	<i>Masculino</i>	-2.294* (0.963)	-2.305* (0.960)	-5.004 (3.133)	-0.632 (1.080)	-2.428* (0.949)
	<i>Sexo*Salario</i>	0.375* (0.153)	0.376* (0.152)	0.896+ (0.513)	0.114 (0.172)	0.396** (0.151)
	<i>Sexo*Salario de referencia</i>	1.852+ (1.005)	1.886+ (1.002)	3.508 (3.163)	0.349 (1.133)	1.867+ (0.993)
	<i>Salario*Sexo*Salario de referencia</i>	-0.330* (0.162)	-0.336* (0.161)	0.670 (0.521)	0.072 (0.184)	-0.336* (0.160)
	<i>_cons</i>	-2.360** (0.872)	-2.392** (0.868)			
	<i>_cons</i>	0.492	0.525			

	(0.870)	(0.867)			
<i>_cons</i>	0.858	0.826			
	(0.870)	(0.866)			
<i>Constante</i>			2.614**	0.556	0.756
			(0.885)	(0.860)	(0.857)
Observaciones	24,337	24,337	24,337	24,337	24,337
Pseudo R2	0.104	0.104	0.111	0.111	0.111

Errores estándar robustos entre paréntesis

**: p<0.001, *: p<0.05, +: p<0.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 33. Test de Brant.

<i>Test de Brant</i>		chi2	p>chi2	df	
All		341.44	0.000 **	70	
<i>Beneficios laborales</i>	<i>Vivienda</i>	2.59	0.274		2
	<i>Ropa</i>	7.4	0.025 *		2
	<i>Seguro social</i>	0.02	0.992		2
	<i>Capacitación</i>	2.17	0.339		2
<i>Horas laboradas</i>	<i>Menos de 40 horas</i>	12.99	0.002 **		2
	<i>Más de 50 horas</i>	1.4	0.497		2
<i>Estabilidad</i>		58.78	0 **		2
<i>Riesgos</i>		7.33	0.026 *		2
<i>Sin sitio de trabajo</i>		0.21	0.902		2
<i>Número de trabajos</i>		8.16	0.017 *		2
<i>Empleado de gobierno</i>		4.37	0.113		2
<i>Rama económica</i>	<i>Manufactura</i>	7.85	0.02 *		2
	<i>Construcción</i>	0.73	0.693		2
	<i>Comercio</i>	12.11	0.002 **		2
	<i>Minería</i>	17.16	0 **		2
	<i>Servicios</i>	7.5	0.024 *		2
<i>Sexo</i>		8.69	0.013 *		2
<i>Edad</i>		0.51	0.774		2
<i>Edad sqr</i>		1.36	0.508		2
<i>Jefe de hogar</i>		3.5	0.173		2
<i>Estado civil</i> <i>Casado o Unión libre</i>		0.11	0.948		2
<i>Raza</i>	<i>Indígena</i>	2.1	0.35		2
	<i>Negro o afro</i>	0.45	0.797		2
	<i>Otra</i>	1	0.608		2
<i>Nivel</i> <i>Básica</i>		2.22	0.33		2

<i>educativo</i>	<i>Media</i>	3.25	0.197	2
	<i>Sup. No universitaria</i>	4.09	0.13	2
	<i>Sup. Universitaria</i>	4.3	0.117	2
	<i>Posgrado</i>	5.13	0.077	2
<i>Logaritmo del ingreso</i>		4.66	0.097 +	2
<i>Salario de referencia</i>		3.13	0.209	2
<i>Sexo*Salario</i>		8.59	0.014 *	2
<i>Sexo*Salario de referencia</i>		5.88	0.053 +	2
<i>Salario de referencia*Salario</i>		2.73	0.256	2
<i>Salario de referencia*Salario*Sexo</i>		6	0.05 +	2

** : p<0.01, * : p<0.05, + : p<0.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 34. Efectos marginales modelo logit generalizado parcial.

VARIABLES		Nivel de satisfacción			
		Totalmente descontento	Descontento, pero conforme	Poco contento	Contento
Logaritmo de ingreso		-0.008** (0.002)	-0.020** (0.004)	-0.042** (0.005)	0.071** (0.007)
Beneficios laborales	Vivienda	-0.005** (0.001)	-0.020** (0.005)	-0.025** (0.007)	0.050** (0.014)
	Ropa	-0.012** (0.002)	-0.015** (0.005)	-0.025** (0.006)	0.051** (0.007)
	Seguro social	-0.007** (0.001)	-0.031** (0.003)	-0.039** (0.004)	0.077** (0.008)
	Capacitación	-0.002+ (0.001)	-0.007+ (0.003)	-0.008+ (0.004)	0.016+ (0.009)
Horas trabajadas	Menos de 40 horas	0.013** (0.002)	0.022** (0.005)	0.062** (0.007)	-0.097** (0.008)
	Más de 50 horas	0.011** (0.004)	0.026** (0.007)	0.038** (0.008)	-0.076** (0.01)
Estabilidad		-0.023** (0.002)	-0.029** (0.004)	-0.087** (0.006)	0.139** (0.007)
Riesgos		0.001 (0.002)	0.024** (0.004)	0.026** (0.005)	-0.050** (0.005)
Sin sitio de trabajo		0.003+ (0.002)	0.010+ (0.006)	0.012+ (0.006)	-0.025+ (0.013)
Número de trabajos		0.007** (0.002)	-0.000 (0.006)	0.028** (0.008)	-0.034** (0.009)
Empleado público		-0.004** (0.001)	-0.015** (0.004)	-0.018** (0.005)	0.036** (0.01)

Rama económica	Manufactura	-0.002	-0.017**	-0.050**	0.069**
		(0.003)	(0.006)	(0.009)	(0.01)
	Construcción	-0.000	-0.016*	-0.011	0.028*
		(0.003)	(0.006)	(0.009)	(0.01)
	Comercio	0.003	-0.006	-0.040**	0.043**
		(0.003)	(0.007)	(0.009)	(0.011)
	Minería	0.025*	-0.014	-0.012	0.000
		(0.012)	(0.017)	(0.022)	(0.025)
	Servicios	-0.002	-0.016**	-0.049**	0.067**
		(0.002)	(0.005)	(0.007)	(0.009)
Sexo	Masculino	0.003+	-0.002	0.023**	-0.024**
		(0.002)	(0.004)	(0.006)	(0.007)
Edad		0.000**	0.000**	0.001**	-0.001**
		(0)	(0)	(0)	(0)
Jefe de hogar		0.004**	0.017**	0.020**	-0.041**
		(0.001)	(0.003)	(0.003)	(0.006)
Estado civil	Casado o	0.001+	0.004+	0.005+	-0.011+
	Unión libre	(0.001)	(0.002)	(0.003)	(0.006)
Raza	Indígena	0.004*	0.018*	0.024*	-0.047*
		(0.002)	(0.008)	(0.012)	(0.021)
	Negro o afro	0.008**	0.030**	0.038**	-0.076**
		(0.002)	(0.009)	(0.012)	(0.024)
	Otro	0.006**	0.023**	0.029**	-0.058**
		(0.002)	(0.007)	(0.011)	(0.02)
Nivel educativo	Básica	0.004*	0.015*	0.019*	-0.038*
		(0.002)	(0.006)	(0.008)	(0.016)
	Media	0.004*	0.016*	0.020*	-0.040*
		(0.002)	(0.007)	(0.009)	(0.017)
	Sup. No universitaria	-0.000	-0.001	-0.001	0.003
		(0.002)	(0.01)	(0.013)	(0.025)
	Sup. Universitaria	0.001	0.005	0.006	-0.012
		(0.002)	(0.007)	(0.01)	(0.019)
	Posgrado	0.003	0.013	0.017	-0.033
		(0.003)	(0.012)	(0.014)	(0.029)
Salario de referencia		-0.004	0.002	0.009	-0.008
		(0.008)	(0.01)	(0.007)	(0.01)
Sexo*Salario de referencia	Salario de Ref. mayor	0.01	-0.01	0.028**	-0.028
		(0.015)	(0.017)	(0.011)	(0.018)
	Salario de Ref. menor	0.005*	0.001	0.034**	-0.038**
		(0.002)	(0.005)	(0.007)	(0.008)
Sexo*Salario	Hombre	-0.010**	-0.020**	-0.048**	0.078**

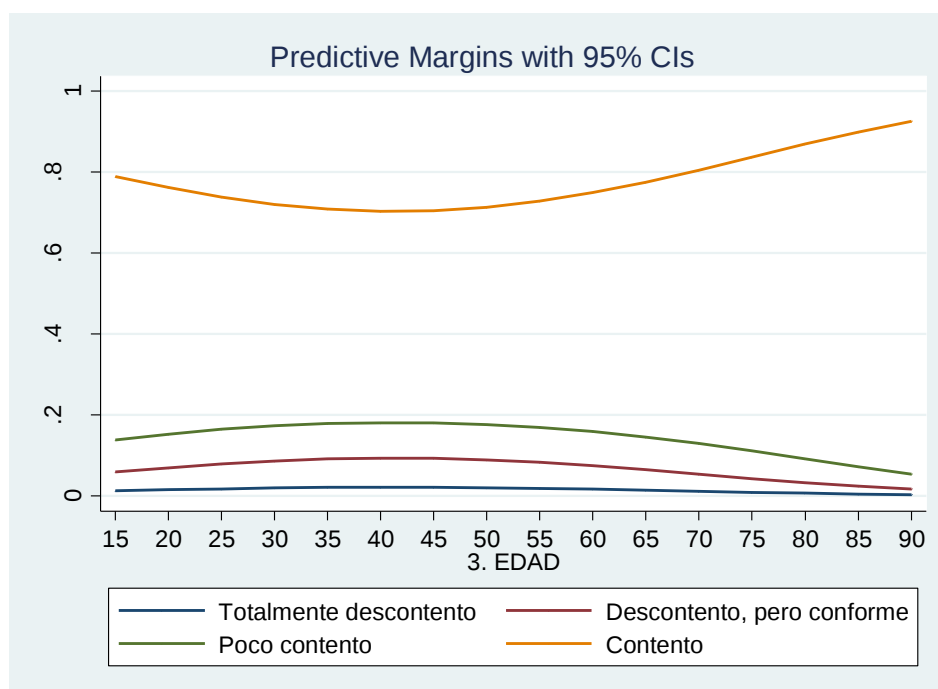
		(0.002)	(0.005)	(0.006)	(0.008)
	<i>Mujer</i>	-0.004**	-0.020**	-0.025**	0.050**
		(0.001)	(0.004)	(0.005)	(0.009)
<i>Salario*Salario de referencia</i>	<i>Salario de Ref. mayor</i>	-0.024+	-0.028**	-0.07**	0.123**
		(0.014)	(0.015)	(0.008)	(0.013)
	<i>Salario de Ref. menor</i>	-0.007**	-0.014**	-0.022**	0.042**
		(0.001)	(0.003)	(0.005)	(0.007)
<i>Sexo*Salario * Salario de referencia</i>	<i>Mujer y Sal. Ref. mayor</i>	-0.009*	-0.036**	-0.037**	0.083**
		(0.003)	(0.011)	(0.008)	(0.022)
	<i>Mujer y Sal. Ref. menor</i>	-0.003**	-0.014**	-0.016**	0.034**
		(0.001)	(0.003)	(0.004)	(0.008)
	<i>Hombre y Sal. Ref. mayor</i>	-0.033	-0.022	-0.088**	0.143**
		(0.023)	(0.024)	(0.011)	(0.014)
	<i>Hombre y Sal. Ref. menor</i>	-0.009**	-0.013**	-0.023**	0.047**
		(0.002)	(0.005)	(0.007)	(0.008)

Errores estándar entre paréntesis

** : $p < 0.001$, * : $p < 0.05$, + : $p < 0.1$

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 35. Probabilidades estimadas a lo largo de la edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 36. Categoría de ocupación según número de trabajos.

Categoría de ocupación	Más de un trabajo		Un trabajo	
	No.	%	No.	%
Empleado de gobierno	422	23.76%	5,166	22.90%
Empleado privado	569	32.04%	11,770	52.17%
Empleado terciarizado	0	0.00%	9	0.04%
Jornalero o peón	721	40.60%	4,654	20.63%
Empleado(a) Doméstico	64	3.60%	962	4.26%
Total	1,776	100.00%	22,561	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 37. Nivel educativo de individuos con un salario inferior a 375 USD.

Nivel educativo	Freq.	Porcentaje	Cum.
Ninguno	392	3.44%	3.44
Básica	5,895	51.75%	55.19
Media	3,913	34.35%	89.54
Superior no universitaria	168	1.47%	91.02
Universitaria	1003	0.088	99.820
Posgrado	20	0.18%	100
Total	11,391	100%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 38. Tipo de contrato según jornada laboral semanal.

Tipo de contrato	Horas laboradas		
	Entre 40 y 50 horas	Menos de 40 horas	Más de 50 horas
Nombramiento	20.27%	0.82%	5.45%
Contrato permanente	34.03%	14.07%	46.36%
Contrato temporal	26.61%	30.18%	34.06%
Por obra, a destajo	1.59%	2.44%	1.15%
Por horas	0.68%	8.39%	1.06%
Por jornal	16.82%	44.11%	11.92%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0

Anexo 39. Nivel educativo de individuos cuya jornada laboral semanal es inferior a 40 horas.

Nivel Educativo	Freq.	Percent.	Cum.
Ninguno	195	4.33	4.33
Básica	2,338	51.87	56.2
Media	1,425	31.62	87.82
Superior no universitario	50	1.11	88.93
Universitaria	479	10.63	99.56
Posgrado	20	0.44	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENEMDU (2017). Programa Stata 14.0