

**SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA: UN
ANÁLISIS CONJUNTO PARA EL SEGUNDO TRIMESTRE DEL AÑO 2012**

**DIANA MARCELA AMEZQUITA OSPINA
CODIGO: 0835215**

**DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO:
DIANA MARCELA JIMÉNEZ RESTREPO**

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD DEL VALLE
SANTIAGO DE CALI
2013**

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	5
2. Estado del arte	7
2.1 Literatura sobre calidad del empleo	8
2.2 Literatura sobre satisfacción laboral	11
3. Marco teórico de referencia	13
4. Metodología empírica	17
4.1 Metodología empírica para el análisis de la satisfacción laboral	20
4.2 Metodología empírica para el análisis del Índice de Calidad del empleo.....	21
4.3 Metodología empírica para el análisis conjunto	23
5. Estadísticas descriptivas	26
6. Resultados	34
7. Conclusiones	39
Referencias bibliográficas.....	43

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Satisfacción laboral y calidad del empleo por rangos de edad	30
Gráfico 2. Nivel educativo para los empleos de baja calidad y los satisfechos	31
Gráfica 3. Satisfacción laboral por posición ocupacional	34

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Tasas de satisfacción y calidad del empleo para algunas variables	28
Cuadro 2. Satisfacción laboral y calidad del empleo: Nivel educativo	31
Cuadro 3. Satisfacción laboral y calidad del empleo por tamaño de la empresa.....	32
Cuadro 4. Satisfacción laboral y calidad del empleo por rama de actividad	33

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo principal encontrar la relación directa entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral, entendiendo la calidad del empleo desde las condiciones determinadas por la OIT y la satisfacción laboral como el resultado de investigaciones sobre la población trabajadora. Los datos utilizados provienen de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el segundo trimestre de 2012 teniendo en cuenta la información de las 13 principales áreas metropolitanas de Colombia. La herramienta propuesta para el desarrollo de la investigación es la aplicación de un modelo Probit bivariado que permite analizar de manera conjunta la correspondencia entre los determinantes de la satisfacción laboral y la calidad empleo. Se tiene como resultado la validación de la hipótesis de relación entre la calidad del empleo y la sensación de satisfacción laboral corroborando la correlación entre las dos variables de forma significativa y encontrando que el modelo planteado encuentra significancia en los determinantes que explican la probabilidad conjunta.

Palabras claves: calidad del empleo, satisfacción laboral, probit bivariado.

Clasificación JEL/ JEL Classification: J01, J21, J31, C35.

1. Introducción

La satisfacción y la calidad del empleo son variables que reflejan la situación del trabajador en el mercado laboral, siendo la primera un sentimiento propio del trabajador sobre su situación de conformidad laboral mientras que la calidad del empleo refleja las mediciones desde el punto de vista del investigador que las proponga; teniendo en cuenta para este trabajo las consideraciones de la OIT para el cálculo del Índice de Calidad del Empleo (ICE). El presente trabajo busca encontrar la relación directa entre las dos variables de interés. Es decir, se asume que ante adecuadas condiciones laborales los trabajadores se sienten más satisfechos con sus empleos y esto afecta a su vez positivamente en el índice de calidad del empleo. De esta manera, los determinantes de la satisfacción laboral y de la calidad del empleo van a tener una significancia conjunta dada la relación entre estas dos variables.

Con respecto a las condiciones laborales, tenemos que la flexibilización del mercado laboral o la precarización del empleo es un problema actual. En el Informe sobre el trabajo en el mundo para el 2012 realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se menciona que cada vez es mayor la precarización de los empleos destacando la subcontratación, la temporalidad, la informalidad, el desempleo y la discriminación. En este informe se señala que “(...) para una parte cada vez mayor de los trabajadores que sí tienen trabajo, el empleo es más inestable o precario” (pág. 2). Sin embargo, la corporación Latinobarómetro en su Informe para el 2011 señala que “(...) como ya sabemos por años anteriores, la satisfacción con la vida no cambia en la región, es inelástica a los acontecimientos y se mantiene a lo largo del tiempo independiente de ellos” (pág. 36).

La anterior situación hace aún más interesante el estudio conjunto de la satisfacción laboral y la calidad del empleo, pues en nuestro país el desempleo es uno de los mayores problemas y el simple hecho de tener empleo puede generar conformidad en los trabajadores, dejando atrás o pasando a un segundo plano las diferentes cuestiones relacionadas con la calidad del empleo. Por ejemplo, tenemos que distintos estudios o encuestas sobre la felicidad muestran a Colombia como uno de los países más felices del

mundo (como en el Barómetro Global de Felicidad y Esperanza realizado por la empresa Win - Gallup International) a sabiendas que nuestras condiciones socioeconómicas no son las mejores. Aun así, es importante revisar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales ya que aun teniendo altas tasas de satisfacción es posible que estas aumenten o disminuyan de acuerdo a las condiciones laborales como explica Hamermesh (2001) lo sucedido en Estados Unidos entre 1970 y 1990. Según la hipótesis de este trabajo, este efecto también se debe reflejar en el ICE.

Resulta importante destacar la correlación entre las variables a analizar por la relevancia del análisis comparativo entre el indicador de la calidad del empleo que va a reflejar las condiciones laborales en Colombia y la satisfacción laboral de los trabajadores como respuesta a tales condiciones. La anterior hipótesis, que hasta el momento no se ha planteado formalmente en la literatura colombiana, es pertinente de abordar debido a que enriquece el análisis del mercado laboral colombiano y considera la flexibilidad en la que se encuentra este mercado. Para comprobar esta hipótesis se realiza una estimación mediante un modelo Probit Bivariado estimando en conjunto la satisfacción laboral y la calidad del empleo y donde no necesariamente todas las variables que se planteen como determinantes van a ser las mismas. La fuente de información es la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el segundo trimestre del 2012 tomando la información de las 13 principales áreas metropolitanas.

En esta investigación, se plantea un análisis conjunto en el que se asocian determinantes que reflejan las condiciones laborales a las dos variables que son objeto de estudio. Del análisis sobre la situación laboral en la que se encuentra el trabajador surgen distintos interrogantes, siendo la respuesta a estos los objetivos del presente trabajo. Primero se busca responder a la hipótesis de que las variables satisfacción laboral y calidad del empleo están relacionadas y mostrar qué tan fuerte se relacionan. Luego se busca hallar, los determinantes que explican la satisfacción laboral y la calidad del empleo. Por último, se analizan cuáles de estas características del trabajo o del trabajador explican en conjunto la satisfacción laboral y la calidad del empleo.

Esta introducción es la primera sección de este trabajo. En una segunda sección se expone por separado el estado del arte a destacar sobre la calidad del empleo y la satisfacción laboral. En la tercera sección se presenta de manera resumida el marco teórico de la satisfacción laboral y la calidad del empleo. Por otro lado, en la cuarta sección se presenta el marco empírico en donde se expone la metodología para el cálculo de la satisfacción laboral, el índice de calidad del empleo y la metodología empírica del análisis conjunto. En una quinta sección se presenta la información estadística de la situación laboral de los colombianos. Los resultados del análisis empírico que contrasta la hipótesis central de cómo y qué tanto se relacionan la calidad del empleo y la satisfacción se describen en una sexta sección. Por último, se presentan las principales conclusiones en la sección séptima de este trabajo.

2. Estado del arte

Al realizar una revisión bibliográfica de la satisfacción laboral y la calidad del empleo se encuentra que son pocos los estudios realizados para el mercado laboral colombiano, principalmente en el tema de satisfacción laboral. No obstante, en el ámbito internacional son varios los trabajos sobre alguno de los dos temas. Esta sección inicia destacando los aportes en el tema de la calidad del empleo y luego se presenta la revisión bibliográfica sobre la satisfacción laboral.

Con respecto a trabajos que analizan tanto el tema de la satisfacción laboral y el de calidad del empleo se tienen muy pocos ejemplos. A nivel internacional se destaca el trabajo de Llorente y Macías (2005) y a nivel nacional el de Farné y Vergara (2007). En el primer trabajo se estudian las distintas características del empleo y el nivel de satisfacción para establecer si la satisfacción laboral es un buen indicador de la calidad de empleo. Se realiza un estudio para 23 países europeos y Estados Unidos con datos de la *International Social Survey Programm* (1997) estimando un Modelo de Regresión Múltiple ANOVA (Análisis de Varianza). Por medio de la comparación entre países determinan que las diferencias se deben a variables que explican la calidad del empleo. Adicionalmente, estudian la relación

entre algunas mediciones objetivas de la calidad del empleo y la satisfacción laboral en España como caso específico. Se encuentra que la satisfacción no es un buen indicador para medir la calidad del empleo ya que además de depender de esta, es una medida que se ajusta a las expectativas de los trabajadores y a las condiciones del trabajo. Los segundos autores inician la idea de asumir el tema de la satisfacción laboral y la calidad del empleo como complementarios. En el estado del arte de la satisfacción laboral se expone en mayor detalle este estudio.

2.1. Literatura sobre calidad del empleo

Destacando trabajos sobre el tema de la calidad del empleo tenemos a Gómez (1999) quién presenta un panorama sobre la importancia del análisis de la calidad del empleo y expone cómo se encuentra en este ámbito la economía colombiana para el periodo 1984-1994. Se indica que durante estos años se da un desplazamiento de la fuerza laboral del sector rural al urbano, lo que deteriora el empleo en términos de calidad ya que el sector formal no alcanza a cubrir toda la oferta y muchos de estos emigrantes entran a emplearse en trabajos de baja productividad y del sector informal de la economía. Adicionalmente, en este estudio se destaca la importancia de la seguridad social considerando un efecto positivo sobre el bienestar de los trabajadores y reflejándose en un empleo de mayor calidad.

Por otra parte, uno de los trabajos más importantes sobre este tema y gran impulsor de trabajos siguientes en el ámbito nacional es el de Farné (2003) quién entra a plantear una fundamentación teórica y empírica para el cálculo del Índice de Calidad del Empleo (ICE) basado en la búsqueda de un “trabajo decente”, emprendida por la OIT. Para este cálculo, se utilizan los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) para 2001, encontrando que un empleo de alta calidad se asocia a altas remuneraciones salariales, condiciones de estabilidad laboral y de ingresos, a una jornada laboral de tiempo completo, al acceso a la seguridad social y a oportunidades de ascenso laboral y formación y/o capacitación. Según esto, se encuentra un alto nivel de precariedad en los empleos urbanos en Colombia y no hay diferencias entre mujeres y hombres. Complementando este trabajo, Carrasco (2003) quien utiliza la misma base de datos, muestra el ICE por ramas de actividad, género y

discriminando entre trabajadores asalariados e independientes. Se encuentra que los sectores que presentan mejores indicadores son los de administración pública, el energético y financiero, y el de seguros y servicios sociales.

Otros estudios nacionales relacionan la calidad del empleo al tema de la segmentación laboral, como en Pineda (2006), Uribe, Ortiz, Posso y García (2007) y Posso (2008). El primer estudio investiga las características locales en el mercado laboral colombiano teniendo en cuenta un ICE tomando ponderaciones hipotéticas de distintas dimensiones del ámbito laboral tanto para asalariados como para independientes. Dimensiones tales como el ingreso, la jornada laboral, el tipo de contrato, la seguridad social y el subempleo. Utiliza la información de la ECH para los años 2001 y 2005 para las ciudades de Pasto, Pereira y Cartagena. Los resultados del estudio salen a favor de la hipótesis de segmentación regional, en donde según el cálculo del ICE Cartagena presenta una mejora, Pereira un leve atraso y Pasto permanece sin alterarse.

Uribe, Ortiz, Posso y García (2007) calculan un ICE según las consideraciones de la OIT aportando en la investigación del mercado laboral del departamento del Valle del Cauca, incluyendo además de la calidad del empleo otros aspectos relevantes en el tema laboral y planteando que la exclusión social es uno de los principales problemas de la economía del momento. Durante este periodo, mientras que los empleos de buena calidad disminuían los empleos de mala calidad mantenían su nivel encontrando para el 2006 que sólo el 16% de los empleos se consideran de buena calidad. Adicionalmente, de un máximo de 100 puntos el ICE para Colombia es de 35.33, el del Valle del Cauca de 35.9 y 43.5 para Bogotá.

Posso (2008) analiza la calidad del empleo y la segmentación del mercado laboral pero utiliza una estrategia empírica distinta, estimando modelos multinomiales que le permiten relacionar las variables generales. Se encuentran empleos de buena calidad en el sector primario, las empresas de gran tamaño y con alta complementariedad con el capital, y los empleos de baja calidad están en el sector secundario, asociados con la inestabilidad, la alta movilidad, la poca seguridad social y el poco avance en términos de movilidad laboral entendida como mejoras en el capital humano.

Por otro lado, Posso (2010) analiza el problema de la calidad del empleo desde las dos perspectivas teóricas expuestas: la segmentación de los mercados de trabajo y las mediciones empíricas propuestas por la OIT. La hipótesis de mercados segmentados se contrasta a través de dos metodologías: el modelo *switching regression* y el modelo *quantile regression*. Se encuentra evidencia a favor de la hipótesis de los mercados laborales segmentados, donde las valoraciones de los individuos cambian conforme a la distribución de los ingresos y la educación. La alta heterogeneidad observada en las características de los individuos de la muestra, sobre los salarios y la calidad del empleo deben ser tenidas en cuenta en la formulación de las políticas laborales para aumentar su efectividad en la consecución de un mayor nivel de calidad del empleo.

Pasando a los estudios latinoamericanos se encuentra que con base en la metodología empleada por la OIT, entre los trabajos importantes a resaltar están el de Barros y Mendoza (1999) quienes realizan un estudio para Brasil y se encuentra entre los más citados sobre el tema y el realizado por Alarcón y Santos (2008) para Chile. Los primeros autores distinguen entre la calidad de los puestos de trabajo y la calidad en el empleo; analizando los diferenciales salariales y la segmentación laboral. Parten de asumir una segmentación en el mercado laboral, de homogenizar las personas y darles un ordenamiento o agrupamiento. Encuentran que los ordenamientos o agrupaciones sustentados en los diferenciales no pueden ser válidos como ordenamientos o agrupamientos de ramas de actividad de acuerdo con la calidad del empleo. Alarcón y Santos (2008) proponen analizar las trayectorias de la calidad del empleo, construyendo un ICE desde una perspectiva de género y describen los determinantes y diferencias en el tiempo con base en la Encuesta CASEN Panel 1996 – 2001 – 2006. Se encuentran diferencias en términos de calidad del empleo entre hombres y mujeres, siendo más difícil para la mujer incorporarse al mercado laboral.

Analizando el ICE de forma multidimensional encontramos el trabajo de González y Bonofiglio (2004) que realizan un estudio para Argentina y el trabajo de Dueñas, Iglesias y Llorente (2009) realizado en España tomando como punto central la comunidad de Madrid. El primer trabajo utiliza la Encuesta Permanente de Hogares-INDEC, para los 25

aglomerados urbanos de Argentina en el período 1990-2001 y se analiza las repercusiones del ICE sobre el desempeño económico de este país. Se observa que la calidad de empleo del país ha tenido un acelerado deterioro, debido principalmente a las reformas laborales iniciadas a partir de inicios de la década de los 90 y a una mala situación de las condiciones macroeconómicas. En el segundo trabajo mencionado, se utiliza los datos de la Encuesta de Población Activa, la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo y las Estadísticas de Accidentes de Trabajo en los años 2001 y 2007. Los autores definen 10 aspectos de la calidad del empleo y aplican el método de componentes principales determinando diferencias regionales. Se encuentra que la Comunidad de Madrid cuenta con empleo de alta calidad con respecto al resto de las comunidades autónomas, destacándose por la posibilidad de inclusión y el acceso laboral, ausencia de discriminación, condiciones de igualdad de género y mejores condiciones a nivel global.

Un trabajo distinto a los mencionados hasta el momento es el de Davoine y Erhel (2006), quienes discuten la implementación de los indicadores que utilizan la Estrategia de Empleo Europeo de la Unión Europea (UE) para monitorear la calidad del empleo. Realizan una comparación entre las metodologías utilizadas para monitorear la calidad del empleo en distintos países europeos, especialmente un índice de calidad de Laeken. Este análisis evidencia la heterogeneidad en las distintas metodologías de monitoreo, lo que sugiere que existen diferencias importantes en las instituciones, las políticas de bienestar y las tipologías de relaciones de la industria. Desde el punto de vista de la política, se plantea que los índices de Laeken son los que mejor evalúan el panorama actual de la calidad del empleo en la UE.

2.2. Literatura sobre satisfacción laboral

En Colombia son pocos los estudios que se han realizado con respecto al tema de la satisfacción laboral. Antes de destacar algunos de estos estudios, es relevante mencionar el trabajo realizado por Cruz y Torres (2006) quienes relacionan las condiciones de vida con la satisfacción de los hogares colombianos asemejándose a la relación que planteamos en el presente trabajo entre la satisfacción laboral y la calidad del empleo. Se realiza un modelo

Logit ordenado con la información demográfica y socioeconómica de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) de 2003 del DANE, seleccionando a los jefes de hogar mayores de 16 años con un ingreso mayor a \$50.000 por hogar. Se encuentra que los hombres reflejan mejores condiciones de vida que las mujeres, la salud muestra un impacto positivo sobre los ingresos, se encuentra una forma de U en la relación entre la edad y la satisfacción (punto mínimo alrededor de los 50 años). Se descubre que San Andrés y Providencia, Bogotá y Valle tienen un mayor grado de satisfacción laboral, mientras que las regiones Atlántica y Pacífica son las que muestran el menor grado de felicidad.

En términos de satisfacción laboral, Farné y Vergara (2007) con el propósito de verificar si las características que se les atribuyen a los indicadores de la calidad del empleo corresponden a la opinión de los trabajadores (satisfacción laboral), realizan por primera vez una estimación de la satisfacción laboral. Por medio de un modelo Probit bivariado ordenado, usando la Encuesta de Hogares para el segundo trimestre de 2006 intentan conocer el tipo de efecto que tiene la deslaborización sobre la satisfacción laboral de los trabajadores (medida por la intención de renunciar). Se encuentra que la temporalidad, la subcontratación, la ausencia de contrato de trabajo o el ser trabajador por cuenta propia informal generan un efecto negativo sobre la satisfacción. Más adelante, Gamboa, García y Rodríguez (2011) implementan esta misma metodología pero enfocándose en la asignación del tiempo entre trabajo y familia.

Gamboa, García y Rodríguez (2011) al igual que Farné y Vergara (2007) estiman un Probit ordenado para niveles de satisfacción con datos que provienen de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (2007) de Colombia para las 13 principales áreas metropolitanas en Colombia, revelando que la compatibilidad trabajo-familia es un determinante importante de la satisfacción en el trabajo y que tener pareja parece producir un diferencial negativo en el hombre respecto a la mujer mientras tener un hijo refleja un efecto positivo en la mujer. Este análisis de bienestar respecto a la asignación del tiempo entre trabajo- familia había sido analizado no tan en detalle por Oswald (2002) para países europeos y Estados Unidos, cuestionándose la tendencia a la baja de esta compatibilidad. Este autor, estima la satisfacción laboral mediante un Probit Ordenado y con datos de la *General Social Survey* y

los Eurobarómetros. Se encuentra que Irlanda es el país de mayor satisfacción laboral y a nivel general se confirma la tendencia a la baja de la compatibilidad trabajo-familia y el aumento de los niveles de estrés. Entre los países en los cuales se encuentran más trabajadores que desean pasar más tiempo con su familia, están Estados Unidos (46%), Francia (40%) y Filipinas (41%), países en donde la mayoría de la población cuenta con altos niveles de educación.

Siguiendo con los estudios a nivel internacional tenemos que son varios los trabajos que se han realizado sobre la satisfacción laboral. Entre los trabajos pioneros se encuentra el de Freeman (1978) quien evalúa el uso de la satisfacción laboral (y otras variables subjetivas) en el análisis del mercado laboral como variable determinante de la movilidad laboral y como una variable dependiente explicada por distintos aspectos del entorno laboral y del trabajador en sí mismo. Con la información proveniente de la *National Longitudinal Survey* (NLS) and *Michigan Panel Survey of Income Dynamics* (1966- 1973) estima un modelo Logit para la satisfacción como variable independiente y dependiente. Se encuentra que la satisfacción en el empleo es el mayor determinante de la movilidad laboral, pues contiene información para predecir y comprender el comportamiento de los trabajadores en el mercado laboral y se halla una relación importante entre el sindicalismo y la satisfacción laboral.

Tratando la satisfacción como un tema de movilidad laboral también encontramos el trabajo de Akerlof, Rose y Yellen (1988) y a Kristensen y Westergård (2004). En el primer trabajo se realiza una prueba empírica del modelo básico de rotación de personal utilizando datos de la NLS. Estos autores encuentran que en los salarios influyen significativamente los ingresos laborales no monetarios (como los pagos en especie) son considerados a su vez como los principales determinantes de las renunciaciones en el empleo. Por otro lado, el segundo trabajo muestra que la inclusión de la satisfacción en el trabajo mejora la predicción de las renunciaciones más que la búsqueda de otro empleo (67% decían que no buscaban y renunciaron) y que para las familias danesas no es relevante la seguridad del puesto de trabajo. Estos autores estimaron un modelo Logit para la probabilidad de abandono basados

en datos de las familias danesas desde 1994 al 2000 mediante el Panel de Hogares de la Comunidad Europea (PHOGUE).

Clark (1996) con datos provenientes de la *British Household Panel Study* desde 1991 realiza un Probit Ordenado para estimar la satisfacción laboral (en varios ámbitos). Se encuentra que el extremo superior de la escala ocupacional reporta una mayor satisfacción en diversos aspectos de su trabajo (menos con su salario), la mayoría de personas incrementarían sus horas sin alterar la satisfacción si se ven bien compensadas monetariamente, los trabajadores con un segundo trabajo reportan menores niveles de satisfacción y el tipo de contratación es insignificante en los británicos. Por otra parte, se observa que la satisfacción con el pago se relaciona con problemas de discriminación más que de segmentación.

Complementando el estudio anterior ya que se realizan una investigación similar, Gazioglu y Tansel (2002) utilizando una base de datos de empleados y empleadores provenientes de la *Workplace Employee Relations Survey* (WERS97) encuentran que los distintos ámbitos de satisfacción laboral son relevantes para los británicos y que el mayor porcentaje de insatisfechos o muy insatisfechos se refieren a la satisfacción con el salario (40%) y en los otros ámbitos se distribuye el resto casi por igual. Adicionalmente, se encuentra que: los trabajadores alcanzan un mínimo de satisfacción con la cantidad del pago a una edad mayor que en el resto de medidas de satisfacción; la mayoría de trabajadores de raza negra están satisfechos con su trabajo en todas las medidas de satisfacción; el efecto del tamaño de la empresa en la satisfacción con el salario es menor que en las otras medidas de satisfacción y el tipo de ocupación si es relevante.

Siguiendo con el análisis de los determinantes importantes de la satisfacción laboral Clark, Oswald y Warr (1996) analizan el caso particular de la relación existente entre la edad y la satisfacción laboral por medio de un modelo Probit Ordenado con datos de la encuesta *British Household Panel Study* (1991). Se encuentra que el porcentaje de los más jóvenes (16 a 19 años) que están altamente satisfechos, es de 59% y de este rango de edad en adelante se ve una clara disminución de la satisfacción laboral hasta un quiebre donde el

punto mínimo es a los 31 años para luego alcanzar el máximo de personas satisfechas (75%) después de los 60 años.

Distintos trabajos se han interesado por investigar el cambio de la satisfacción laboral en el tiempo debido al cambio de las condiciones laborales, como el de Blanchflower y Oswald (1999) y el trabajo de Hamermesh (2001). En el primero se realizan comparaciones entre distintos países de naciones avanzadas con Estados Unidos, centrándose en el análisis de la tendencia de la satisfacción laboral y los principales determinantes de su declive. Utilizan datos de la *General Social Surveys* desde los 70 hasta mediados de los 90 así como de distintas encuestas como el *International Social Survey Programme* desde 1989 y Eurobarómetros (1995-6). Entre los resultados tenemos que aunque la gran mayoría de los trabajadores estadounidenses se sienten satisfechos con su trabajo, el nivel de satisfacción ha disminuido del 56% (en la década de los 70) al 48% (a mediados de los 90) y todo indica que la razón principal es el aumento de la inseguridad en el empleo. Por otro lado, Hamermesh (2001) examina cómo la distribución de la satisfacción del trabajo ha cambiado con el tiempo en Estados Unidos y Alemania. Con datos de la *National Longitudinal Survey of Youth* (NLSY) estima modelos Probit ordenados. El estudio revela que la satisfacción está basada en la comparación de los salarios reales frente a lo que el individuo esperaba del mercado de trabajo cuando estaba tomando decisiones sobre la inversión en capital humano.

3. Marco teórico de referencia

El modelo teórico que se va a presentar hace referencia a la naturaleza del empleo desde el enfoque hedónico ya que la declaración de satisfacción es una expresión ex post. En este enfoque cabe la idea de la calidad del empleo y trata de destacar que el empleo depende de algo más que el salario y el número de horas trabajadas pues depende de otras características del empleo (características físicas, del ambiente laboral, del entorno de trabajo, oportunidades de promoción o estabilidad) y de características propias del trabajador (edad, sexo, educación y raza). Un segundo criterio se asocia a que la satisfacción del trabajador es una expresión ex post de la preferencia entre el trabajo

ocupado y el trabajo ideal, en este criterio no cabe la idea de calidad del empleo pues esta es una medida que no se relaciona con los juicios del trabajador.

La comparación o lo que el trabajador califica como empleo “ideal” proviene de su experiencia laboral, la experiencia laboral de otras personas con las que él se podría comparar y de las expectativas que puede crear sobre su empleo. Por otra parte, la investigación de la calidad del empleo se asocia a distintas características observables que destacan, como su nombre lo indica, la calidad del empleo en el que se está ocupado. Como se dijo anteriormente, el empleo no se refleja solo en un salario o en el número de horas trabajadas, por ende la utilidad o el bienestar de los trabajadores que genera cierto empleo va a depender de otras características tanto del lugar de trabajo como de características propias del individuo.

De acuerdo a la teoría de la utilidad, un bien es más útil en la medida que satisfaga más una necesidad, por lo que se entiende que la utilidad está relacionada con el nivel de satisfacción de estas necesidades. Cada individuo posee una función de utilidad, distinta a la de otros, por lo cual es más feliz o no de acuerdo a factores distintos. Sin embargo, en términos generales el nivel de bienestar de un individuo puede estar desagregado en distintos ámbitos. Estos ámbitos pueden ser el disfrute del ocio, la salud o el disfrute del empleo (satisfacción en el empleo). Es así como la satisfacción laboral o la calidad del empleo es una buena *proxy* de la utilidad o bienestar generado del trabajo. La aproximación teórica por medio de la utilidad puede escribirse:

$$(1). U = u(y, h, c, j)$$

Donde U es la satisfacción laboral o la calidad del empleo reflejada en los trabajadores que es una función u , de distintos factores como los laborales y distintos componentes de calidad de vida. Entre la utilidad que representa el trabajo están el ingreso (y) y las horas trabajadas (h), que influyen de manera positiva y negativa, respectivamente. En la calidad del empleo estas variables están implícitas en el cálculo del índice de calidad del empleo. Entre las variables que influyen en la satisfacción laboral y la calidad del empleo se encuentran también las características propias del individuo (c) como el pertenecer a una etnia específica, ser hombre o mujer, tener cierta edad, etc. Adicionalmente, las

características del empleo (j) también influyen debido a que por ejemplo, la precariedad del contrato, del espacio o del ámbito laboral tendría una influencia negativa sobre el bienestar del empleado.

La explicación teórica de la satisfacción laboral se puede desagregar aún más. Cuando se le pregunta al individuo sobre su satisfacción laboral, este confronta su trayectoria laboral, tanto pasada como la prevista en el futuro y comparando el empleo en el que se encuentra actualmente con la trayectoria total hipotética correspondiente al empleo de referencia o su empleo “ideal”. Por tanto, el trabajador compara las características propias del empleo actual (e) versus las características del empleo de referencia (e^*) y de esta forma su bienestar (BT_i) además de depender de las características propias también va a depender de esta comparación. Este párrafo se resume en la siguiente ecuación del bienestar en el trabajo para cada trabajador i :

$$(2). BT_i = ((u(e, c, j) - u(e^*, c, j)))$$

Esta última noción de utilidad es la *utilidad experimentada* que se expresa en Kahneman, Wakker y Sarin (1997) debido a que en la definición del empleo se incorpora un elemento temporal (pasado y futuro) cuando definimos que se hacen comparaciones. La noción de índice ex post de la satisfacción laboral subyace en el modelo de Lévy-Garboua, Montmaquette y Simonnet (2001). Se incorpora la relatividad en la idea de utilidad del trabajo (identificándolo como bienestar subjetivo) que se deriva de la *teoría de la privación relativa*. Debido a que la comparación se realiza de forma mental y determina su preferencia actual (lo declara el individuo en sus respuestas de satisfacción laboral), el enfoque asumido no tergiversa esta idea de relatividad en los juicios. Debido a esto, no hay necesidad de incluir entre los argumentos de la función de utilidad del trabajo elementos de comparación externos a la actividad laboral que desarrolla el individuo.

4. Metodología empírica

Los datos empleados en esta investigación provienen de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) suministrada por el DANE, correspondientes al segundo trimestre del

2012 para las personas que se encuentran ocupadas. La propuesta del análisis conjunto se debe a que se considera como hipótesis que la satisfacción laboral y la calidad del empleo se encuentran en un entorno común que son las condiciones del mercado laboral, por lo que se van analizar como variables dependientes en un mismo modelo. Debido a que el análisis es conjunto, se analizará un grupo de variables que podrían ser determinantes de las dos variables a la vez o de una variable pero no de la otra. Como también podríamos encontrar que aunque algunos determinantes son significantes en la explicación de la satisfacción laboral y la calidad del empleo, tengan efectos diferentes en cada variable dependiente. Las variables explicativas a utilizar se pueden agrupar en las siguientes categorías y con los siguientes efectos esperados según lo detallado en el estado del arte:

- **Condiciones de trabajo**

Se espera que ante adecuadas condiciones de trabajo, el trabajador se sienta satisfecho con su trabajo y que el índice de calidad del empleo refleje puntajes altos. Se diferencian tres grupos de variables sobre condiciones de trabajo: condiciones de entorno, condiciones de riesgo y condiciones sobre los servicios del centro de trabajo (la seguridad social por ejemplo se incluye dentro del análisis de calidad del empleo).

- **Horas de trabajo**

En el caso de la satisfacción laboral, mayor horario laboral aumentaría la percepción de carga e intensidad laboral disminuyendo la percepción de satisfacción en el trabajo. Esta variable también se aplica en el caso de la calidad del empleo donde los empleos que pueden ser considerados de buena calidad no deberían exceder las 48 horas semanales. La variable utilizada en este caso es el número de horas de la ocupación principal.

- **Ingreso salarial**

Ingresos superiores deberían estar ligados a una mayor satisfacción así como a un mayor indicador de calidad del empleo. Esta relación indicaría una mejor percepción de la carga e intensidad laboral, es decir, los ingresos son una de las formas de ver recompensado el trabajo. En muchos estudios se ha visto que las expectativas, las diferentes características entre trabajadores, las diferentes profesiones u ocupaciones son características que están

relacionadas con el salario que el trabajador tiene en cuenta a la hora de decidir si su empleo es de buena calidad o no.

- **Tipo de contrato**

Entre estas variables identificamos la tercerización del empleo y tiene influencia en la percepción de felicidad en éste y en la calidad del empleo. La relación que podría esperarse entre los tipos de contrato y la variable satisfacción, podría depender de la carga e intensidad del trabajo o del ajuste adecuado con el empleo. Se esperaría, por ejemplo, que un trabajador con un contrato a término indefinido se sienta mucho más satisfecho que un trabajador con un empleo temporal así como mejoraría la calidad del empleo. Debido a que tener un contrato a término indefinido representa estabilidad, esto es muy valorado por los colombianos debido a que el desempleo es uno de los mayores problemas de nuestro país.

- **Tamaño de empresa**

El tamaño de las empresas influye en la satisfacción del trabajador. Las empresas poseen distintas características según su tamaño. Esta característica también podría relacionarse con la calidad del empleo, debido a que, por ejemplo, la informalidad laboral es definida muchas veces con el tamaño de la empresa y esta condición es uno de los reflejos de la precariedad de los empleos.

- **Variables individuales**

Entre las características individuales del trabajador se consideran el sexo (en las mujeres, mayor satisfacción y menor calidad del empleo), la edad (efecto de U invertida en las dos variables), el estado civil (el tener pareja reflejaría efecto positivo en las dos variables) y el nivel educativo (efecto negativo). Las características propias del trabajador determinan distintos modos de sentirse en el mercado laboral que puede ser independiente de las situaciones del mismo, específicamente determina los niveles subjetivos del bienestar del empleo. Estas variables se incluirán en el análisis de la satisfacción laboral y la calidad del empleo.

- **Otras variables**

Adicional a las variables ya mencionadas, en la percepción de satisfacción del empleo y en las variables que se relacionan con el índice sintético de calidad del empleo hay variables propias del empleo que no son físicas e influyen en esta percepción. Entre estas se pueden encontrar la compatibilidad entre el trabajo y la familia como se menciona en Clark (2002) y la satisfacción con los beneficios y prestaciones que se esperaría que tengan un efecto positivo sobre las dos variables de análisis.

4.1. Metodología empírica para el análisis de la satisfacción laboral

Como lo vemos en la revisión de literatura, el trato que se le ha dado por mayoría a las declaraciones de un individuo sobre su satisfacción con respecto a su empleo se toma como un indicador ordinal de la variable no observable BT_i . De esta manera, se supone entonces que la satisfacción con el trabajo está compuesta por $K + 1$ niveles, que van desde la completa insatisfacción (0) hasta la satisfacción máxima (K). Las puntuaciones de la satisfacción (variable $Sati$ que va desde 0 a K) equivaldrán entonces a un nivel declarado que se asocia con un rango que toma la variable latente o inobservada BT_i como se muestra a continuación:

$$(3). Sati = 0 \quad si \quad -\infty < BT_i > A_0$$

$$Sati = 1 \quad si \quad A_0 < BT_i > A_1$$

.

.

.

$$Sati = K \quad si \quad A_{K-1} < BT_i > +\infty$$

Donde las A 's son parámetros poblacionales no observables o valores de BT_i que dividen su recorrido en intervalos asociados con las distintas puntuaciones de la satisfacción laboral o la variable $Sati$. Sin embargo, como se va a relacionar la satisfacción laboral y la calidad del empleo mediante un modelo Probit bivariado entonces estas dos variables se van a exponer como variables binarias y no como variables de múltiples categorías. La variable que representa a la satisfacción laboral toma el valor de 0 para reflejar insatisfacción en el

empleo y 1 satisfacción. En el DANE se señalan cuatro categorías para esta variable que son: muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho. De estas categorías las dos primeras se agrupan en los empleados insatisfechos y las últimas dos representan los trabajadores satisfechos dejando así las dos categorías que se necesitan para que la variable satisfacción laboral sea binaria.

Como se plantea en el marco teórico, la variable latente consiste en la diferencia entre dos utilidades. Estas diferencias quedarán representadas en la utilidad u' que proviene de una diferenciación mental entre la utilidad del empleo actual y la utilidad del empleo de referencia. De esta forma podemos escribir la ecuación 2, teniendo en cuenta la ecuación 1, en forma de regresión como sigue:

$$(4). BT_i = \beta_1 [u' (y)] + \beta_2 [u' (h)] + \beta_3 [u' (c)] + \beta_4 [u' (j)] + \varepsilon$$

La función de utilidad de cada individuo puede depender de argumentos no lineales. Los términos u' (“variable”) se refieren a la utilidad que representa cada tipo de argumento como los ingresos (y), las horas trabajadas (h), los argumentos que representan las otras características del empleo (j) y las características propias del trabajador (c). Estas dos últimas corresponden a varios elementos, por lo que la ecuación se puede desagregar más. El coeficiente β_k representa el peso de cada argumento sobre el bienestar laboral global. El término ε , es una perturbación aleatoria independiente e idénticamente distribuida entre individuos según una distribución normal con media cero y varianza constante $N(0, \sigma^2)$.

4.2. Metodología empírica para el análisis del Índice de Calidad del Empleo

Para el cálculo del Índice de Calidad del Empleo (ICE) esta investigación toma como base el índice sintético calculado por Farné (2003) el cual se basa en nociones de la OIT que se fundamenta en cuatro variables básicas: el ingreso, el horario de trabajo, la modalidad de contratación y la afiliación a la seguridad social. El rango de valores que propone la OIT, se encuentra entre 0 y 100 considerando empleos de buena calidad a los empleos en los que el índice toma valores mayores a 60 puntos. En la medición binaria de la variable que

representa el ICE se tiene en cuenta el valor de 0 para los empleos de baja calidad y el valor de 1 para los que sean considerados empleos de buena calidad.

Para cada una de las variables descritas por Farné (2003) se realiza una valoración vertical y otra horizontal siendo una excepción el trato que se le da a la seguridad social. Con estas valoraciones, se le asignará a cada empleado un puntaje creciente a medida que aumenta la calidad de su empleo. La primera consiste en asignar un puntaje entre 0 y 100 a las distintas alternativas asumidas en cada característica principal. En los salarios la asignación equivale al rango de ingresos del trabajo principal (no se tienen en cuenta los ingresos de un trabajo secundario) en el que se encuentre el trabajador con respecto al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV); en la variable modalidad del trabajo será asignado un número a cada modalidad y de acuerdo a las horas trabajadas, el individuo recibirá 100 si trabaja 48 o menos y 0 si trabaja más.

Otra variable que se tiene en cuenta es la seguridad social, que para este estudio se tiene en cuenta la afiliación a una Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) debido a que en la actualidad esta afiliación es una de las principales exigencias a la hora de realizar un contrato. Inclusive esta exigencia no es solo para los trabajadores formales sino que también se hace hoy en día para los independientes. Dentro del refuerzo que se hizo en 2012 con respecto a la ley 100 de 1993¹ sobre este aspecto, hasta los independientes deben estar afiliados a ARL.

Por otra parte, la valoración vertical corresponde a una ponderación para cada variable según su relevancia relativa. Relevancia que expone la subjetividad del investigador y de la OIT que es la base. Para esta última valoración se distinguen dos grupos: los asalariados (sector privado y público y servicio doméstico) y los trabajadores independientes (cuenta propia, empleadores y la categoría de “otros”). Así, para los asalariados el ingreso tiene un peso del 40%, la modalidad del contrato y la seguridad social tiene un peso del 25% cada una y el 10% corresponde a las horas trabajadas. Mientras que para los trabajadores

¹ En la tercera edición de la “Guía avanzada de derecho laboral y seguridad social 2012” se expone el resumen de cambios en la legislación laboral en el 2012 y dentro de estos cambios se refuerza el tema del sistema general de riesgos profesionales (ARP), hoy en día ARL.

independientes el 50% corresponde al ingreso, el 35% a la seguridad social y el 15% a las horas trabajadas.

Se definirá las categorías de cada variable a continuación. El ingreso equivale al ingreso laboral mensual que incluye la remuneración monetaria y en especie. Este ingreso se agrupa por rangos según el número de veces que este ingreso total contiene la cantidad del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV). Hay tres categorías²: 1.5 veces el SMLMV, entre 1.5 y 3 y más de 3 veces. Por otra parte, la variable que representa la modalidad de contratación contiene el contrato laboral formal a término indefinido, el contrato laboral formal a término fijo y la ausencia de un contrato escrito. Para las horas trabajadas se considera que la jornada laboral máxima es de 48 horas semanales habiendo solo en este caso dos categorías que son las jornadas con hasta 48 horas semanales y las de mayor intensidad horaria.

Con respecto a la seguridad social, se considera la vinculación de los trabajadores a los sistemas de pensión, salud y la afiliación a una ARL, la afiliación a dos de estos sistemas y la categoría más mínima considera el no tener ninguna afiliación o tener solo una de las tres. Considerando esta última categoría así, en este estudio, porque se considera que el tener solo una afiliación a cualquiera de estos sistemas, donde hoy en día la afiliación a los tres son exigencias importantes, representa tener un empleo tan precario como el no estar afiliado a ningún sistema de seguridad social.

4.3. Metodología empírica para el análisis conjunto.

Tanto la satisfacción laboral como el índice de calidad del empleo se asocian a una cuestión común que es la de indagar sobre la situación del mercado laboral bien sea desde un aspecto subjetivo del trabajador o la medición que se cree que es más objetiva (subjetividad del investigador). Esta visión y como lo resaltan Llorente y Macías (2005) y Farné y Vergara (2007) permite postular que la satisfacción laboral y la calidad del empleo son

² Se considera el mismo rango de *Farné (2003)* debido a que el número promedio de personas en un hogar sigue siendo 4 y dado que al igual que la canasta de consumo básico se ajusta al nivel de precios o inflación, el salario mínimo también. De esta manera se asume que un ingreso básico laboral de 1.5 SMLMV representan a la fecha el 75% del valor de la canasta básica de consumo para un hogar promedio.

variables estrechamente relacionadas o que se determinan en conjunto. Es por lo tanto que este trabajo pretende realizar un análisis conjunto tomando estas dos variables como dependientes dentro de un mismo modelo para percibir de una forma más profunda la situación del mercado laboral.

Para este análisis, el modelo econométrico adecuado es un Probit bivariado o biprobit, siendo este una extensión de los modelos de regresión multiecuacionales clásicos en donde los errores del sistema de ecuaciones se encuentran correlacionados. Esta correlación entre las perturbaciones permite modelar decisiones que implican entornos comunes como se considera que pasa entre la satisfacción laboral y la calidad del empleo que responden conjuntamente a las condiciones laborales y de forma similar, como se plantea en la hipótesis. Este entorno común estaría conformado por las condiciones del mercado laboral que implican que tanto la medida subjetiva como la objetiva de las condiciones no sean independientes.

El modelo que se postula para este caso es el siguiente:

$$(5). y_1^* = \beta_1 x_1 + \varepsilon_1, y_1 = 1 \text{ si } y_1^* > 0 \text{ y } y_1 = 0 \text{ en caso contrario}$$

$$(6). y_2^* = \beta_2 x_2 + \varepsilon_2, y_2 = 1 \text{ si } y_2^* > 0 \text{ y } y_2 = 0 \text{ en caso contrario}$$

Se puede asumir a y_1 como la variable que representa la satisfacción laboral y y_2 la variable que se le atribuye al índice de calidad del empleo. Donde y_1^* y y_2^* son las variables latentes que toman diferentes valores y se agregan en las variables binarias de acuerdo a los valores que tomen cada una, como ya se mencionó. Por otra parte, las propiedades asociadas al término de error son:

$$E(\varepsilon_1) = E(\varepsilon_2) = 0$$

$$Var(\varepsilon_1) = Var(\varepsilon_2) = 1$$

$$Cov(\varepsilon_1, \varepsilon_2) = \rho$$

La estimación por medio del Probit bivariado es una buena forma de estimar los vectores de parámetros que afectan las decisiones de satisfacción laboral y la probabilidad de obtener un empleo de buena calidad. Ello debido a que existen elementos comunes entre los

regresores observables de ambas ecuaciones o incluso los factores inobservables pueden estar también correlacionados. Si es así, la estimación independiente de cada ecuación sería ineficiente (Zellner y Huang, 1962). La estimación por medio de este método permite que los factores que influyen en cada variable sean o no los mismos. La estimación de este modelo permite estimar probabilidades en conjunto teniendo en cuenta dos ecuaciones con variables dependientes binarias asumiendo la posibilidad de que los términos de perturbación aleatoria estén correlacionados (Wooldridge, 2002 y Greene, 2003).

Aunque, como se supone en esta investigación, la satisfacción en el empleo y la calidad en este tienen una relación intrínseca y están relacionadas tanto con factores socioeconómicos como del puesto de trabajo, puede ocurrir que estos dos fenómenos estén determinados por diferentes variables o por las mismas pero con distintos efectos. Para tener en cuenta esto, el modelo que se va a estimar va a ser un modelo Biprobit aparentemente no relacionado. Como se dice es “aparentemente” debido a que podríamos estimar cada modelo por separado y hacer cosas distintas pero dado que se cree en una relación como consecuencia de un entorno común entonces es más útil la incorporación de estas correlaciones ya que se podrían obtener estimadores más eficientes que si se calcula cada ecuación por separado.

Como en esta investigación se supone en primera instancia que las variables están relacionadas, los errores de cada ecuación también lo están, por lo que se puede decir que:

$$\varepsilon_1 = n + \mu_1$$

$$\varepsilon_2 = n + \mu_2$$

Donde (n) corresponde a la parte que es común en ambos modelos y (μ) a la que es propia de cada uno. Considerando que los eventos no son independientes nuestro interés se basa en encontrar, adicional a la probabilidad de que suceda cada evento por separado, la probabilidad conjunta. Esta probabilidad la podemos resumir en la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned} (7). \text{Prob}(y_1 = 1, y_2 = 1) &= \text{Pr}(y_1 = 1 \mid y_2 = 1) * \text{Pr}(y_2 = 1) \\ &= \text{Prob}(y_1 = 1) * \text{Pr}(y_2 = 1 \mid y_1 = 1) \end{aligned}$$

Al igual que en los modelos binarios, en este modelo los efectos marginales no se detallan a simple vista debido a que los coeficientes no denotan los cambios marginales en la probabilidad debido a cambios en los parámetros o variables que determinan esta probabilidad. Para lograr observar el efecto ante cambios marginales en algunos de los determinantes sobre las dos variables analizadas, se tendrán que realizar las respectivas derivadas parciales. Por otro lado, para analizar si el modelo es adecuado o no, se observa si el estadístico ρ (estadístico del modelo Probit bivariado) es significativo, rechazando la hipótesis de no relación entre las variables dependientes. Para esto se puede realizar la prueba de Wald, la cual es una prueba estadística que establece si el modelo Biprobit es adecuado (ρ significativo) o no. La estimación del modelo genera automáticamente el test de Wald.

5. Estadísticas descriptivas

Antes de iniciar con un análisis de cada característica cuantitativa o cualitativa ya sea del trabajador o del trabajo es importante resaltar que en general, los colombianos se sienten satisfechos con el trabajo y por el contrario, la mayoría de los empleos son empleos de baja calidad de acuerdo a lo señalado por el índice de calidad del empleo. Lo que parece extraño, pues hay una discordancia entre las condiciones laborales y la respuesta subjetiva del trabajador a estas. Por tal motivo, y en contra de las nociones que se tienen acerca de la situación del país y la precariedad de los empleos, distintos informes y encuestas internacionales destacan la satisfacción o felicidad de los colombianos.

Teniendo en consideración que la mayoría de trabajadores se encuentran satisfechos y que la mayoría de empleos son de baja calidad, en el **Cuadro 1** se resumen las tasas de satisfacción tomando a los satisfechos y de calidad del empleo tomando los empleos de baja calidad de acuerdo al índice sintético de calidad del empleo. Del total de trabajadores, el 87% están satisfechos con el empleo que tienen y el 74.61% de los empleos son empleos de baja calidad. Pasando a lo expuesto en el **Cuadro 1** con respecto a la satisfacción, vemos que en la mayoría de variables, las distintas categorías muestran tasas de satisfacción alrededor del 87%. Por otra parte, tanto el estar insatisfecho con la jornada laboral como el

sentir que el trabajo y las responsabilidades familiares son incompatibles, disminuye considerablemente esta satisfacción, confirmando que la compatibilidad trabajo-familia es un determinante muy importante para los colombianos como se muestra en Gamboa, García y Rodríguez (2011).

Entre lo que nos muestra las estadísticas también vemos que tanto la satisfacción con los beneficios y prestaciones como la estabilidad laboral aumentan considerablemente la sensación de satisfacción con el empleo. Por otra parte, el solo hecho de tener un contrato escrito refleja una muy alta tasa de satisfacción. Variables como el género o estar sindicalizado difieren de lo encontrado por la mayoría de estudios anteriores como en Clark (1996) o en Gazioglu y Tansel (2005) entre los que se encuentra que tanto el estar sindicalizado como el ser hombre tienen efectos negativos sobre la satisfacción laboral (las mujeres tienden a estar más satisfechas).

Pasando al análisis de las tasas de empleos de baja calidad o empleos en los que el índice de calidad de empleo es inferior a 60, se encuentra curiosamente que el pertenecer a un sindicato incide positivamente en la calidad del empleo. Como vemos, los empleados que están sindicalizados tienen pocos empleos de baja calidad. Esto puede deberse al mayor poder de negociación. Sin embargo, muy pocos empleados pertenecen a una asociación sindical.

Por otro lado, el género masculino tiene una tasa inferior de empleos de baja calidad siendo del 56.70% comparado con las mujeres en donde el 74% de ellas tienen estos empleos. Lo que es completamente acorde a lo descrito por la literatura previa en donde se destaca la discriminación laboral por género, como vimos que se encuentra específicamente en Alarcón y Santos (2008). En contraparte, la insatisfacción con los beneficios y prestaciones genera una alta tasa (90.46%) de empleos de baja calidad. El resto de características del empleo o del empleador muestran tasas de empleos de baja calidad que oscilan en la media.

Cuadro 1. Tasas de satisfacción y calidad del empleo para algunas variables

Variables		Satisfacción	Empleos de baja calidad
Género	Mujer	86,36%	78.40%
	Hombre	87.65%	56.70%
Jefatura del hogar	No jefe	86.42%	70.97%
	Jefe	87.82%	65.70%
Compromiso	No tiene pareja	86.25%	73.74%
	Tiene pareja	87.71%	63.28%
Ingresos en SMMLV	Menos de 1.5	82.86%	Variable incluida en el ICE
	Entre 1.5 y 3	93.57%	
	Más de 3	95.91%	
Trabajo secundario	No	87.12%	No se tuvieron en cuenta en el cálculo
	Si	86.02%	
Contrato	Fijo	91.12%	Variable incluida en el ICE
	Indefinido	93.8%	
Seguridad social (EPS, PENSIONES Y ARP)	Ninguna o al menos 1	82.83%	Variable incluida en el ICE
	Por lo menos 2	88.98%	
	Tener todas	93.18%	
Horas	Más de 48	86.28%	Variable incluida en el ICE
	Menos de 48	87.46%	
Sitio de trabajo	Al descubierto	82.85%	82.53%
	Cubierto	88.03%	72.77%
Sindicato	No	86.85%	75.92%
	Si	94.95%	22.01%
Estabilidad en el empleo	Inestable	72.47%	89.08%
	Estable	94.08%	67.60%
Compatibilidad con el hogar	Incompatible	77.27%	71.35%
	Compatible	88.56%	75.13%
Satisfacción con beneficios y prestaciones	Insatisfecho	72.98%	90.46%
	Satisfecho	96.57%	63.94%
Satisfacción con la jornada laboral	Insatisfecho	56.36%	84.35%
	Satisfecho	93.10%	72.63%

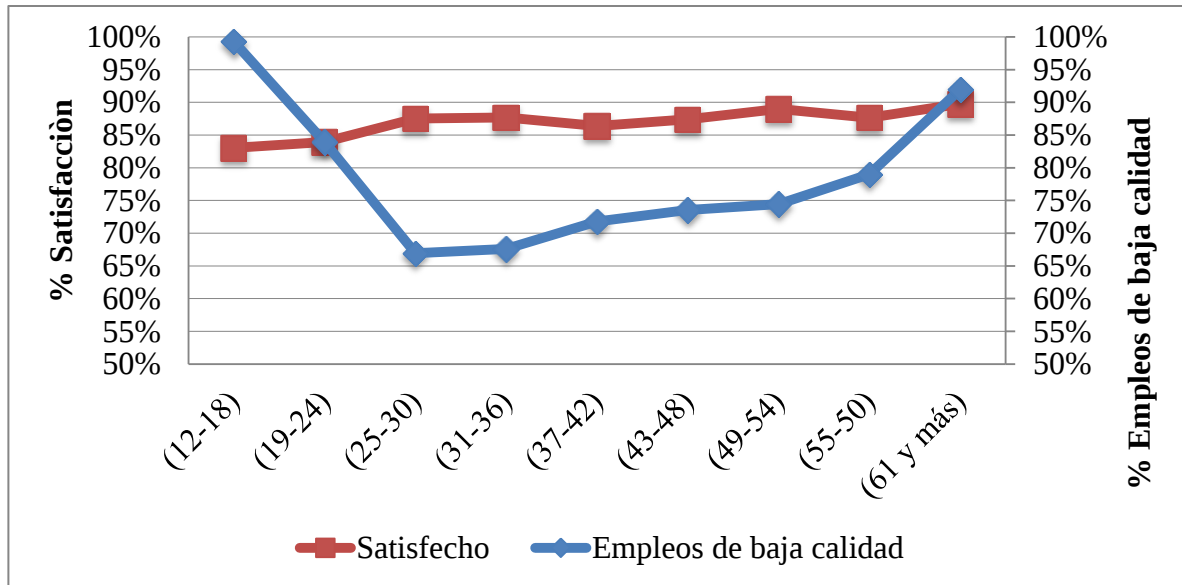
Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH-DANE del segundo trimestre de 2012, para las trece áreas metropolitanas.

Una variable que merece especial atención en la satisfacción son los ingresos, que tienen tasas de satisfacción muy altas en el tercer rango y se puede percibir, tal como lo indica la teoría económica y lo encontrado por la mayoría de estudios, que estos tienen un efecto positivo en la satisfacción donde a medida que incrementa el rango de salarios mínimos aumentan las tasas de satisfacción. Indicando que para los trabajadores colombianos, percibir mayores salarios influye de manera importante en su percepción de bienestar como se presenta en el cuadro anterior. No se destaca la influencia de esta variable en la calidad del empleo porque como se mencionó anteriormente, esta variable se utilizó para el cálculo del índice sintético al igual que el tipo de contrato, las horas trabajadas y la seguridad social.

Otras características que son importantes destacar en este análisis estadístico son la edad y el nivel educativo como características del empleado. Por otro lado, para responder en dónde se encuentran y qué hacen los ocupados, tendremos en cuenta las ramas de actividad, la posición ocupacional y el tamaño de la empresa. Iniciando con la variable de la edad vemos en el **Gráfico 1** que para la satisfacción esta variable no muestra una tendencia clara aunque se podría insinuar que la relación es positiva. Lo que veremos enseguida en los efectos que se obtienen de la estimación del modelo.

Con el **Gráfico 1**, la calidad del empleo muestra una tendencia contraria debido a que como podemos analizar, al inicio los malos empleos comienzan siendo bastantes (pocos buenos empleos), al encontrarse en una edad media los empleos de mala calidad son inferiores y de ahí en adelante empiezan a aumentar hasta cuando después de los 60 años se muestra otra vez un punto superior. Es decir, se muestra una relación negativa (positiva) entre empleos de buena calidad (mala calidad) y la edad.

Gráfico 1. Satisfacción laboral y calidad del empleo por rangos de edad



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH-DANE del segundo trimestre de 2012, para las trece áreas metropolitanas.

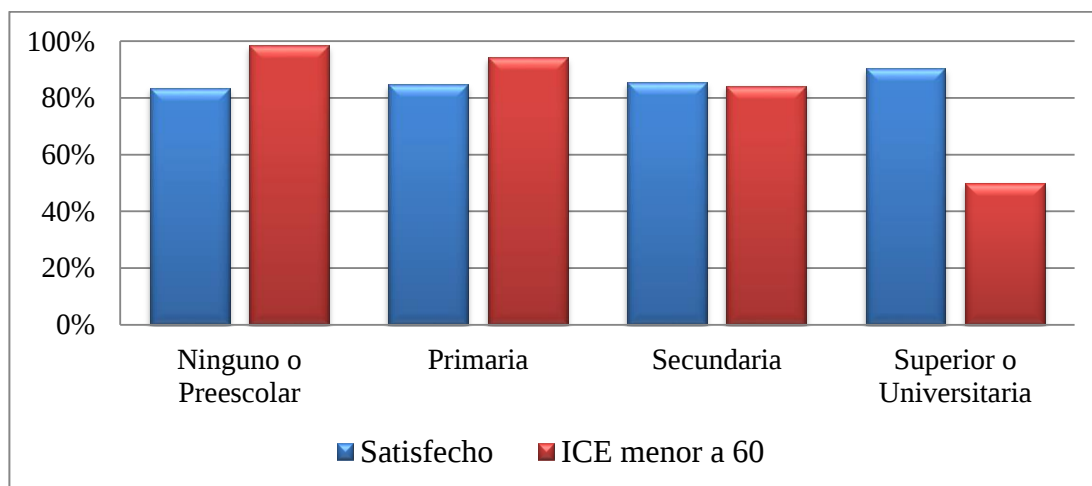
El **Cuadro 2** y el **Gráfico 2** muestran la relación de los niveles educativos con la satisfacción laboral y con el índice de calidad del empleo. Mostrando en el cuadro las distintas categorías de las variables de interés y en el gráfico a los empleados satisfechos y los empleos de baja calidad. La relación es positiva tal como se encuentra en distintos estudios y como lo menciona la teoría del capital humano. Niveles superiores de educación se relacionan con mayores tasas de satisfacción y buenos empleos o menos empleos de baja calidad. Como se menciona en Posso (2008), las valoraciones individuales cambian según la distribución de ingresos y la educación. En principio, se podría decir que es gracias a los mayores retornos a la educación que presentan países como el nuestro y como hemos visto, los ingresos son un componente muy importante a la hora de valorar la satisfacción laboral. Por otro lado, empleados con niveles superiores de educación tienen mayor poder de negociación y control.

Cuadro 2. Satisfacción y calidad del empleo: Nivel educativo

Nivel educativo	Insatisfecho	Satisfecho	Malos empleos	Buenos empleos
Ninguno o Preescolar	16,42%	83,58%	98,65%	1,35%
Primaria	15,28%	84,72%	94,39%	5,61%
Secundaria	14,52%	85,48%	84,34%	15,66%
Superior o Universitaria	9,42%	90,58%	50%	50%

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH-DANE del segundo trimestre de 2012, para las trece áreas metropolitanas.

Gráfico 2. Nivel educativo para los empleos de baja calidad y los satisfechos



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH-DANE del segundo trimestre de 2012, para las trece áreas metropolitanas.

Posso (2008) indica que los empleos de buena calidad se encuentran en el sector primario, en empresas de gran tamaño y con alta complementariedad de capital. Se encuentra con la información usada en la presente investigación, el tamaño de la empresa es consistente con la afirmación anterior. Tanto para la calidad del empleo como para la satisfacción laboral, el tamaño de las empresas incide positivamente (**ver Cuadro 3**). Las empresas más grandes tienen empleos de mayor calidad que las empresas más pequeñas y el pertenecer a una empresa de mayor tamaño incide positivamente en la percepción de satisfacción laboral. Las empresas más grandes tienen mayor formalidad, lo que incide en que las condiciones laborales mejoren.

Cuadro 3 Satisfacción laboral y calidad del empleo por tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa	Índice de Calidad del Empleo		Satisfacción laboral	
	Malos empleos	Buenos empleos	Insatisfecho	Satisfecho
Trabaja solo	96.58%	3.42%	18.44%	81.56%
2 a 3 personas	93.94%	6.06%	14.21%	86.79%
4 a 5 personas	88.95%	11.05%	13.03%	86.97%
6 a 10 personas	84.86%	15.14%	13.89%	86.11%
11 a 19 personas	70.64%	29.36%	10.77%	89.23%
20 a 30 personas	66.58%	33.42%	12.11%	87.89%
31 a 50 personas	61.82%	38.18%	8.86%	91.14%
51 a 100 personas	58.49%	41.51%	7.27%	92.73%
101 o más personas	40.47%	59.53%	7.03%	92.97%

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH-DANE del segundo trimestre de 2012, para las trece áreas metropolitanas.

En Barros y Mendoza (1999) ya se habían destacado los diferenciales en términos de actividad económica tal como se expone en el **Cuadro 4**. Similar a lo encontrado por Carrasco (2003), poniéndolo como referencia para el caso colombiano, tanto el sector energético o minero como el sector financiero presentan altos indicadores de calidad del empleo o altas tasas de buenos empleos en comparación a los demás. Estos sectores se caracterizan por la seguridad o estabilidad laboral y por lo general, son los sectores que generan mayores ingresos. Además de estos empleos, un sector que es relevante destacar en el análisis de la satisfacción laboral es el sector de servicios también destacado por Carrasco (2003), que en términos de calidad del empleo son en su mayoría empleos con bajos indicadores (65% malos empleos contra 35% de empleos de calidad superior).

Cuadro 4. Satisfacción laboral y calidad del empleo por rama de actividad

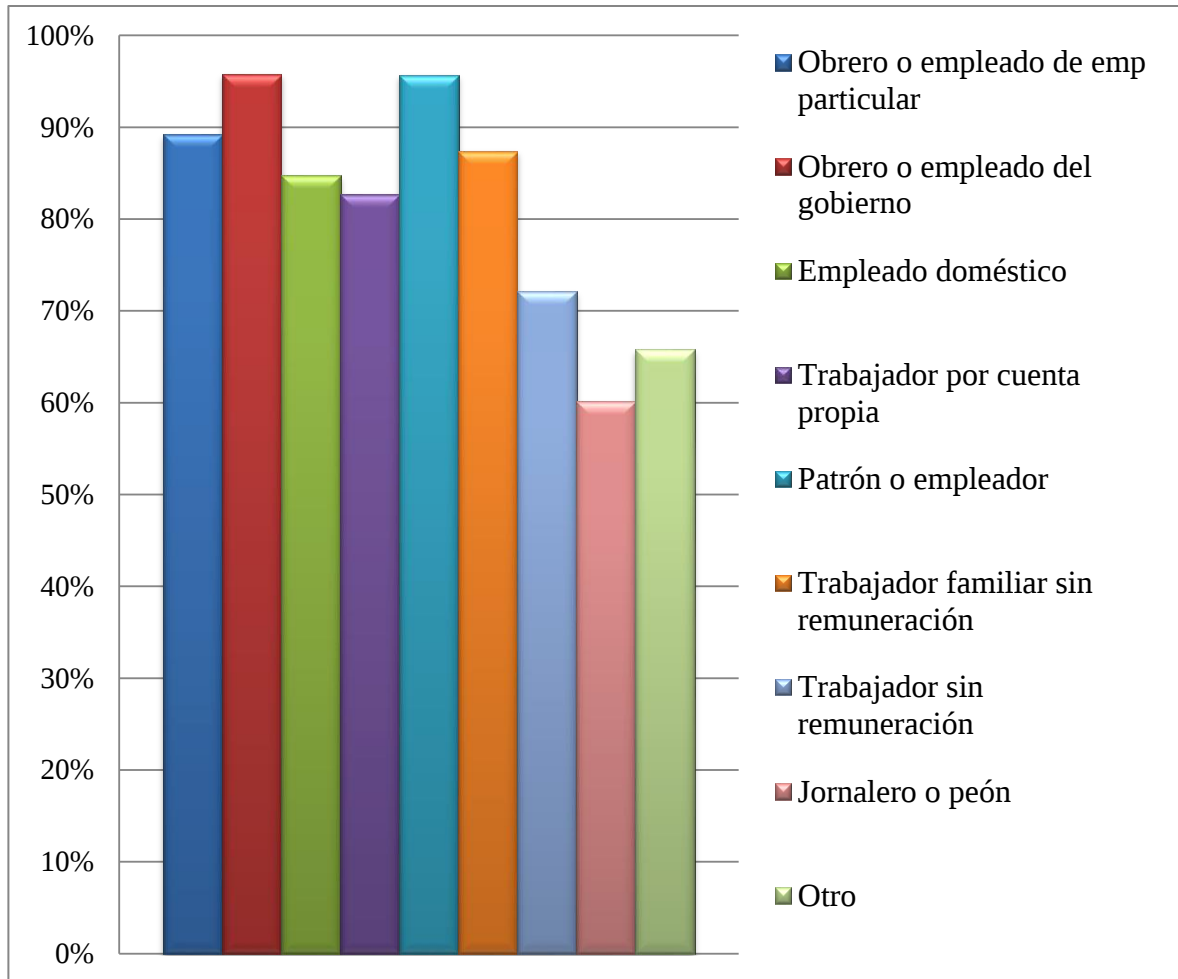
Rama de actividad	Satisfecho	Insatisfecho	Malos empleos	Buenos empleos
Agro selvicultura pesca	87.35%	12.64%	71.92%	28.08%
Minería	87.48%	12.52%	34.70%	65.30%
Industria manufacturera	88.51%	11.49%	75.75%	24.25%
Electricidad, gas y agua	98.45%	1.55%	32.80%	67.20%
Construcción	84.43%	15.57%	86.68%	13.32%
Comercio, restaurantes y hoteles	85.52%	14.48%	85.56%	14.44%
Transporte	82.41%	17.59%	80.98%	19.02%
Comunicaciones	83.37%	16.63%	68.62%	31.38%
Establecimientos financieros	91.92%	8.08%	47.77%	52.23%
Servicios	88.90%	11.10%	65%	35%

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH-DANE del segundo trimestre de 2012, para las trece áreas metropolitanas.

Terminando el análisis descriptivo, seguimos con las tasas de satisfacción por posición ocupacional (**ver Gráfico 3**) encontrando resultados que van acorde a la estabilidad que siempre se ha dicho que es importante para el caso colombiano. Los empleos que mayores tasas de satisfacción reportan son en su orden: el ser patrón o empleador, ser obrero o empleado del gobierno y el ser obrero o empleado de una empresa particular; empleos que poseen un alto poder de decisión y generan estabilidad laboral.

Como se analizó para el caso de los sindicatos y el nivel educativo, el tener una posición en la que se tenga poder de negociación genera mayores tasas de satisfacción. Por otro lado, los trabajadores sin remuneración que pertenezcan o no al núcleo familiar, no toman en consideración cuestiones como características del empleo, sus necesidades o una comparación del contexto social que lo rodea, sino que este trabajador tiene otras consideraciones. Estas pueden ser ya sea la experiencia que le genera el empleo o la satisfacción que le genera la ayuda proporcionada por medio de su trabajo, es decir, esta clase de individuos se puede reflejar *per se* satisfecho por el hecho de tener en si el empleo.

Gráfico 3. Satisfacción laboral por posición ocupacional



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH-DANE del segundo trimestre de 2012, para las trece áreas metropolitanas.

6. Resultados

Como se ha definido con anterioridad, el modelo a estimar es el modelo Probit bivariado o Biprobit, el cual relaciona dos ecuaciones y lo que se asume al estimarlo es que las perturbaciones aleatorias están correlacionadas debido a entornos comunes. Para este caso, se asume que la satisfacción laboral es una respuesta subjetiva de los colombianos a las condiciones laborales y por ende, se relacionan con el índice de calidad del empleo que dichas condiciones. Los determinantes de la satisfacción laboral y la calidad del empleo no son los mismos debido a que dentro del cálculo del índice de calidad del empleo se utilizan

ciertas variables que se pueden ver como determinantes de la satisfacción laboral, y como se utilizan para su cálculo no se utilizan en la regresión. El modelo Biprobit permite que los determinantes no sean iguales quedando un modelo aparentemente no relacionado (Seemingly unrelated bivariate probit model) como ocurre en el trabajo de Uribe, Ortiz y Garcia (2007) en el que se relaciona la informalidad laboral con el subempleo.

Dentro de los resultados expuestos en el **Cuadro 5**, en donde adicionalmente se observan los efectos marginales y la significancia de los determinantes se encuentra por medio de la estimación del modelo que tal como se plantea en la hipótesis del trabajo existe correlación entre las variables dependientes. Es decir, tanto la satisfacción laboral como la calidad del empleo reflejan las condiciones laborales. Adicionalmente, se encuentra que existe una relación muy significativa entre la satisfacción laboral y la calidad del empleo pues como se ve mediante el cuadro, la letra *rho* que representa la significancia del test muestra que esta relación es significativa al 5%. Es decir, se rechaza la hipótesis nula en la que se plantea no relación entre las variables dependientes o no significancia conjunta de los coeficientes, expuesto en el test de Wald. Con este resultado también se concluye que el modelo es adecuado para la investigación planteada.

Entre los determinantes tenemos variables que denotan características propias del trabajador y características del empleo. Estas variables son: género, jefatura del hogar, compromiso, edad, edad al cuadrado, años de educación, tamaño de la empresa, sindicato, beneficios y prestaciones, estabilidad en el empleo, compatibilidad trabajo-familia, ingresos laborales, trabajo secundario, asalariado y tenencia de contrato indefinido. Algunas de estas variables se incluyen en el cálculo del ICE por lo que no se asocian como determinantes. Observamos que la probabilidad de tener un empleo de buena calidad o con un índice mayor a 60 puntos es del 49% frente a una probabilidad de estar satisfecho del 96%. En cambio, la probabilidad conjunta estimada de tener un empleo de buena calidad y estar a su vez satisfecho, es de aproximadamente el 48%. Como se muestra en las estadísticas descriptivas, el mercado laboral colombiano es caracterizado por empleos precarios aunque con satisfacción elevada por parte de los empleados. En seguida, se analizan los efectos de los determinantes, su significancia y la del modelo.

Cuadro 5. Efectos marginales del modelo estimado

Variables	P(Buen empleo)	P (Satisfecho)	P (Buen empleo, Satisfecho)
Género	0,0788***	0,00371	0,0773***
Jefatura del hogar	0,0917***	0,00112	0,0886***
Compromiso	0,0428***	0,00225	0,042***
Edad	0,0331***	(0,00153)	0,0311***
Edad ²	(0,00035)***	0,000023*	(0,0003)***
Años de educación	0,0571***	0,001*	0,0553***
Tamaño de la empresa	0,1738***	0,0036	0,1685***
Sindicato	0,2803***	0,01335**	0,2776***
Beneficios y prestaciones	0,1363***	0,1595***	0,1845***
Estabilidad en el empleo	0,1***	0,0634***	0,1185***
Compatibilidad trabajo-familia	(0,07802)***	0,0566***	(0,0476)***
Ingresos laborales	-	0,318 e-08	0,131 e-08
Trabajo secundario	-	(0,0161)**	(0,0067)**
Asalariado	-	(0,0197)***	(0,0081)***
Tenencia de contrato indefinido	-	-0,0026	-0,0011
Probabilidad	0,49	0,96	0,476
Método de estimación	Probit bivariado aparentemente no relacionado		
N	15455		
Wald χ^2 (26)	4348.30		
Prob > χ^2	0.0000		
Rho	0.11355***		
Wald test of rho=0	X^2 (1)= 16.97471		
H ₀ = no correlación	Prob > χ^2 = 0.000		

*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

En general, los distintos determinantes tienen un efecto significativo en la probabilidad de tener buenos empleos y en la probabilidad conjunta de que sucedan los dos eventos. Mientras que en la probabilidad de sentirse satisfecho o no, la mayoría de características personales no son significativas y las asociadas al trabajo si lo son. La probabilidad conjunta de que sucedan los dos eventos, las probabilidades individuales de la satisfacción

laboral y la calidad del empleo como se expone en el cuadro 5, son mostradas con mayor detalle en los cuadros anexos de este trabajo. Adicionalmente, en estos anexos también se presentan las probabilidades conjuntas de que suceda un evento y no suceda el otro. Todas estas probabilidades pueden escribirse como:

$$(7) \text{Prob} (binice = 1)$$

$$(8) \text{Prob} (binsatisf = 1).$$

$$(9) \text{Prob} (binice = 1 \text{ y } binsatisf = 1).$$

$$(10) \text{Prob} (binice = 1 \text{ y } binsatisf = 0).$$

$$(11) \text{Prob} (binice = 0 \text{ y } binsatisf = 1).$$

Iniciando el análisis de los efectos marginales de las variables vemos que el ser hombre aumenta significativamente la probabilidad de tener un buen empleo mientras que el género no influye en la probabilidad de estar satisfecho (género no es estadísticamente significativo en la satisfacción), pero si tiene un efecto significativo en la probabilidad conjunta. En Colombia, la satisfacción laboral entre hombres y mujeres no es muy diferente como se expresa en Farné y Vergara (2007) mientras que en términos de calidad del empleo si hay discriminación por género como lo descrito en trabajos como Alarcón y Santos (2008) o Farné (2003). Este análisis es igual para las variables jefatura del hogar, compromiso o incluso la edad. Sin embargo, para esta última variable, vemos que los cambios marginales de la edad tienen un leve efecto significativo y una influencia pequeña en las dos variables pero con la orientación que se esperaba pues para la satisfacción se muestra una relación en forma de U invertida y para la calidad del empleo una relación en forma de U.

De las variables que se asocian a las características de los empleados, los años de educación merecen ser destacados debido a que su efecto es significativo en la probabilidad de estar satisfecho, en la probabilidad de tener un buen empleo y en la probabilidad conjunta. De

esta forma, refleja lo encontrado en el análisis estadístico descrito con anterioridad y destacando una vez más la importancia del capital humano.

Aunque el pertenecer a una empresa de mayor tamaño incrementa significativamente la probabilidad de tener un empleo de buena calidad como se había mencionado en Posso (2008), resulta no ser significativa en la respuesta subjetiva de satisfacción en el trabajo. Esto permite concluir que en la percepción de la satisfacción, el tamaño de la empresa no es sustancial. Teniendo la idea de que esta variable refleja en cierto grado la formalidad, se podría asumir un deterioro de las condiciones laborales pues a pesar de que las empresas de mayor tamaño fortalecen las nociones que incluimos en la calidad del empleo, esta característica no es suficiente para el nivel de bienestar o concepción de un estado adecuado en el que la probabilidad de satisfacción cambie.

Curiosamente, el estar sindicalizado incide significativamente y de forma positiva en la probabilidad de estar satisfecho, en la probabilidad de tener un buen empleo y en la probabilidad conjunta. Es decir, a pesar de que en Colombia la tasa de sindicalización es una de las más bajas del planeta (alrededor del 4% según la Escuela Nacional Sindical) el pertenecer a los sindicatos incrementa la probabilidad de tener empleos de buena calidad y sentirse satisfecho con el empleo, mostrando resultados disímiles a estudios previos de diferentes países.

Por otra parte, cuestiones de seguridad y confort como el que la empresa otorgue beneficios y prestaciones, considerar que el trabajo es estable y que el trabajo brinde una compatibilidad entre las labores del hogar y del puesto de trabajo, inciden significativamente en las distintas probabilidades. La compatibilidad trabajo-familia muestra una influencia negativa en la probabilidad de tener buenos empleos y en la probabilidad conjunta e incide positivamente en la probabilidad de sentirse satisfecho. Esto muestra que el tener la oportunidad de dedicarle más tiempo a la familia genera satisfacción en los trabajadores pero reduce la probabilidad de tener buenos empleos. Se destaca aún más el efecto de tal compatibilidad en las dos variables de análisis como se ha dicho varias veces.

Lo anterior, debido quizás al pensamiento de los empleadores de que el tiempo de trabajo es igual a la productividad. Traduciendo en que menor tiempo de trabajo es menor productividad. Debido a lo anterior, este beneficio puede causar disminución de cuestiones como el salario (incluido en el cálculo del indicador de calidad del empleo) disminuyendo así la calidad del empleo.

Finalmente, analizando para la satisfacción las variables que se incluyeron en el cálculo del ICE vemos que los ingresos laborales muestran una influencia positiva pero no son significativos en la probabilidad de satisfacción y el cambio de la probabilidad ante un cambio de éste, es muy pequeño; en caso de que fuera significativo, aun así sería poco relevante. Al igual que en los ingresos, la tenencia de contrato indefinido no es significativo lo que puede deberse a que tener contrato indefinido o fijo no es lo relevante sino que la satisfacción se refleja en el simple hecho de tener contrato escrito, adicionando esto al pensamiento habitual de conformismo en los trabajadores colombianos.

Por otro lado, el tener un trabajo secundario y ser asalariado tienen una significativa influencia positiva. Por un lado, hemos visto muchas veces que el ser asalariado refleja mejores condiciones laborales que el ser informal pero el tener un trabajo secundario refleja contradicciones pues se supone que si se busca un segundo empleo es porque el empleo principal no brinda todo lo que se necesita, pero el análisis puede ser distinto debido a que al tener un segundo empleo los ingresos son mayores, la probabilidad de estar asociado a seguridad social o de tener un contrato a término indefinido es mayor. Es decir, dada la situación del mercado laboral colombiano, el que se tenga un segundo empleo, no es percibido como algo nocivo para el bienestar individual, por el contrario, en búsqueda de un mayor bienestar es que la consecución de un segundo trabajo resulta ser una elección y aumenta las posibilidades de estar mejor.

7. Conclusiones

Se corrobora por el lado econométrico la hipótesis central de este trabajo, debido a que la calidad del empleo y la satisfacción reflejan desde perspectivas distintas que de manera conjunta representan las condiciones laborales. Los determinantes explican de manera

conjunta las probabilidades de ocurrencia de las variables dependientes. Por otra parte, también se hallan los determinantes principales que influyen en las probabilidades de ocurrencia de las variables dependientes y sus efectos. En términos generales, la probabilidad de que los colombianos se sientan satisfechos con el empleo es de casi el 96% mientras que la probabilidad de que tengan buenos empleos es de aproximadamente el 50% y la probabilidad conjunta de tener buenos empleos y estar satisfechos con estos se estima en un 47%.

Se encuentra que la calidad del empleo tiene una buena relación con las características del empleo y del empleado, debido a que todas las variables que se utilizan para estimar la calidad del empleo resultan estadísticamente significativas. Los efectos de las variables que se colocaron como determinantes tienen concordancia con lo encontrado en el análisis estadístico de Farné (2003) que es el estudio que utiliza una metodología similar a la del presente trabajo para el cálculo del ICE. A nivel de los efectos encontrados en el modelo tenemos que entre las variables que inciden positivamente se encuentran el género, la jefatura del hogar, el nivel de compromiso y la edad; y en las que se encuentran efectos negativos tenemos la edad al cuadrado y la compatibilidad trabajo – familia. La relación con la edad se encuentra en forma de U invertida. Por otro lado, la compatibilidad trabajo-familia tiene un efecto negativo que en esta investigación se asocia al menor tiempo destinado al trabajo que influye en los ingresos o en las horas trabajadas, variables incluidas en el cálculo del ICE.

Para el análisis de la satisfacción se tienen en cuenta las mismas variables que se relacionan con el ICE más algunas de las variables consideradas dentro de su cálculo. Los resultados en cuanto a la satisfacción laboral coinciden en su mayoría con el importante trabajo de Farné y Vergara (2007) quienes manejan la satisfacción laboral mediante un Probit Bivariado, aunque en este trabajo se tratan algunas variables distintas, en términos generales los resultados muestran la influencia negativa de la deslaboralización en la satisfacción laboral. En el análisis de la probabilidad de satisfacción se encuentra que las características propias del trabajador, exceptuando los años de educación, no infieren significativamente (género, jefatura del hogar, nivel de compromiso o la edad). La

condición de ser asalariado influye significativamente de manera positiva, algo que reitera los beneficios de la formalidad en términos de brindar mejores condiciones y garantizar una satisfacción con el empleo.

Las variables que son características del empleo, a excepción de los ingresos y del tamaño de la empresa, resultan significativas en la probabilidad de satisfacción. El estar satisfecho con los beneficios y prestaciones, sentir que hay compatibilidad entre el trabajo y la familia y sentirse estable en el empleo, genera un efecto positivo y significativo sobre la probabilidad de estar satisfecho con el empleo. Se encuentra que tener un contrato a término indefinido resulta no significativo pero con la significancia que vemos que tiene la variable estabilidad en el empleo se puede deducir que puede que el tener un contrato como tal otorgue la seguridad y la estabilidad necesaria para sentirse satisfecho sin importar si el trabajo es a término fijo o indefinido. Deducciones que van muy acorde a la situación laboral que concierne con la realidad del desempleo con la que convivimos, en donde el hecho de tener trabajo puede ser la importancia principal a la hora de evaluar la situación. Por otro lado, ser asalariado y tener un segundo trabajo inciden de manera negativa.

De manera conjunta, se encuentra que tanto los ingresos laborales del empleo principal como el tener un contrato a término indefinido no resultan significativos en la estimación de la probabilidad de tener un buen empleo y a la vez estar satisfecho. El resultado con respecto al ingreso laboral se observó en la probabilidad de estar satisfecho en lo que se podría decir que los colombianos valoran todo tipo de ingresos ante la situación económica del país y que no solo tienen en cuenta los ingresos generados por el empleo principal y la razón del efecto de la condición de contrato se deriva del análisis de la probabilidad de satisfacción. El resto de variables resultan estadísticamente significativas, asumiendo una correlación entre las dos respuestas a las condiciones del mercado laboral que se afirma en lo descrito, al final de la estimación por el test de Wald.

En el análisis de los efectos marginales de la probabilidad conjunta vemos que variables tales como el género, la jefatura del hogar, el nivel de compromiso, la edad, los años de educación, el tamaño de la empresa, el estar sindicalizado, contar con beneficios y

prestaciones y la variable binaria que señala la estabilidad en el empleo, inciden positivamente en la probabilidad conjunta de tener buenos empleos y sentirse satisfecho con él. Por otro lado, variables tales como la edad al cuadrado, la compatibilidad trabajo-familia, tener un trabajo secundario y ser asalariado tienen un efecto negativo sobre esta probabilidad.

La relación entre la edad y la probabilidad conjunta, se encuentra pues en forma de U invertida mostrando que aunque hay un efecto positivo, este efecto es cada vez menor con lo que se halla un punto de inflexión (significancia de la edad al cuadrado). Se muestra que el capital humano es muy relevante en el reflejo de las condiciones laborales y que estar sindicalizado genera resultados positivos en la probabilidad conjunta como en las probabilidades por separado. Este último resultado refleja resultados contrarios a los estudios realizados en otros países. Se encuentra por último, como dato curioso, que el tamaño de la empresa incide en la probabilidad de tener buenos empleos y en la conjunta lo que lo podríamos asociar al nivel de formalidad.

Referencias bibliográficas

Akerlof, George. A, Rose, Andrew K. and Yellen, Janet L. (1988), "Job Switching and Job Satisfaction in the US Labor Market", *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 495-582.

Alarcón, Rodrigo y Santos, Humberto. (2008), "Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: Encuesta Panel CASEN 1996 – 2001 – 2006". *Departamento de Estudios- división Social*. Chile. Diciembre de 2008.

Barros, R. P. y Mendonça, R. S. (1999). "Una evaluación de la calidad de empleo en Brasil, 1982-1996". En: Infante, Ricardo. *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago: Oficina Internacional Del Trabajo.

Blanchflower D. y Oswald A. (1999), "Well-Being, Insecurity and the Decline of American Job Satisfaction", *mimeo*, April.

Bonofiglio, N. y González, M. (2004), "Evidencias sobre el deterioro de la calidad del empleo en la Argentina" en Lindenboim, J. (comp.) *Trabajo, desigualdad y territorio, Cuadernos del CEPED N° 8*, Buenos Aires.

Carrasco, E. (2003). "La Calidad del Empleo en el Marco de la Constitución Colombiana", *Cuadernos de Trabajo 3*. Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado.

Clark A.E. (1996), "Job Satisfaction in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 34, No 2, June.

Clark, A; Oswald, A y Warr, P. (1996), "Is Job Satisfaction U-shaped in Age?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 69, 58-81.

Corporación Latinobarómetro. (2011). *Informe 2011*.

Cruz, Jasson y Torres, Julián. (2006), "¿De qué depende la satisfacción subjetiva de los colombianos?", *Cuadernos de Economía*, v. xxv, n. 45, Bogotá, 2006, páginas 131-154.

Davoine, L y Erhel, C. (2006), “Monitoring employment quality in Europe: European employment strategy indicators and beyond”, *Document de Travail n° 66*, Centre d’études de l’emploi, Paris.

Dueñas, D; Iglesias, C y Llorente, R. (2009) “La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la comunidad de Madrid”. *Documentos de trabajo 05/2009*, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá.

Farné, S. (2003) “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”. Lima: Organización Internacional de Trabajo (OIT)- Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Farné, Stefano y Vergara, Carlos. (2007), “Calidad del empleo: Qué tan satisfechos están los Colombianos con su trabajo”, *Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo - Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*, Cuaderno de Trabajo, No 8.

Freeman R. (1978), “Job Satisfaction as an Economic Variable”, *American Economic Review Papers and Proceedings*, Vol. 68, No 2

Gamboa, Luis; García, Andrés y Rodríguez Mauricio. (2011), “Job satisfaction in a developing country: exploring the work-family rivalry”, *Serie Documentos de Trabajo* no. 93, Universidad Del Rosario.

Gazioglu, S, and Tansel, A (2002), “Job satisfaction in Britain: Individual and job related Factors”. *ERC Working paper in Economics* 03/03.

Gomez, Ricardo. (1999), “Calidad de los puestos de trabajo generados en Colombia durante el período 1984-1994”. En: Infante, Ricardo. *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Greene, William (2003). *Econometric Análisis*, New Jersey, Ed. Prentice Hall.

Hamermesh, D. S. (2001): “The Changing Distribution of Job Satisfaction” *Journal of Human Resources*, 36: 1-30.

- Kahneman, D., Wakker, P., & Sarin, R. (1997). "Back to Bentham? Explorations of Experienced Utility". *The Quarterly Journal of Economics*, 112(2), 375-405.
- Kristensen, Nicolai y Westergård, Niels. (2004), "Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility?" *The Institute for the Study of Labor (IZA)*, Discussion Paper, No. 1026.
- Lévy-Garboua, L; Montmarquette, C y Simonnet, V. (2001). "Job satisfaction and quits: theory and evidence from the German socioeconomic panel", *CIRANO Working Papers*, Scientific Series, 2001s-41.
- Llorente, Rafael y Macías, Enrique. (2005), "Job satisfaction as an indicator of the quality of work". *The Journal of Socio-Economics*, 34, 656-67.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2012: Mejores Empleos para una Economía Mejor*.
- Oswald A. (2002), "Are You Happy at Work? Job Satisfaction and Work-Life Balance in the US and Europe", *Warwick WBS Event*, November.
- Pineda J. (2006). "Calidad del Empleo: Comparaciones Locales para Colombia". En: *El desarrollo Perspectivas y Dimensiones. Aportes Interdisciplinarios*. Zorro C. compilador. CIDER, Universidad de los Andes.
- Posso C. (2008). *La calidad del Empleo desde la Perspectiva de la Segmentación Laboral: Un Análisis para el Mercado Laboral Colombiano 2001-2006*. Tesis de Maestría, Universidad del Valle. Cali.
- Quiñones, Mauricio. (2011) "El Índice de Calidad del Empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia". *Documento de Trabajo 03/2011*, No. 136, Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE), Universidad del Valle.
- Uribe, J.; Ortiz, C.; García, G. y Posso C., (2007). "Exclusión Social en el Mercado Laboral del Valle del Cauca: Desempleo y Calidad del Empleo 2001-2006, Informe final para el PNUD" (Desarrollo Humano del Valle del Cauca), Mayo de 2007. En: http://economialaboral.univalle.edu.co/PNUD_final.pdf.

Uribe, J., Ortíz, C., & García, G. (2008). Informalidad y subempleo: dos caras de la misma moneda. *Cuadernos de Administración*, 21(37), 211-241.

Wooldridge, Jeffrey M. (2002). *Econometric Analysis of Cross-Section and Panel Data*, Cambridge, The MIT Press.

Zellner, Arnold and Huang, David (1962). “Further Properties of Efficient Estimators for Seemingly Unrelated Regression Equations”, *International Economic Review*, Vol. 3, No. 3, pp. 300-313.

ANEXOS

Cuadro 1. ModeloBiprobit

Seemingly unrelated bivariate probit	Number of obs	=	15455
Log likelihood = -11809.047	Wald chi2(26)	=	4348.30
	Prob > chi2	=	0.0000

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
binice						
binsexo	.197924	.0238004	8.32	0.000	.151276	.2445721
binjefe	.2304769	.0252351	9.13	0.000	.181017	.2799367
bincivil	.1072831	.0236562	4.54	0.000	.0609178	.1536483
edad	.0828832	.0073021	11.35	0.000	.0685714	.0971951
edad2	-.0008855	.000094	-9.42	0.000	-.0010696	-.0007013
añosedu	.143074	.0034645	41.30	0.000	.1362838	.1498643
tamaño	.4422157	.0245952	17.98	0.000	.39401	.4904213
sindicato	.7559213	.0678722	11.14	0.000	.6228943	.8889483
benyprest	.3465707	.0316821	10.94	0.000	.2844748	.4086665
estabempleo	.2525683	.0313063	8.07	0.000	.1912091	.3139276
comp	-.1961401	.0325345	-6.03	0.000	-.2599065	-.1323738
_cons	-4.475897	.1441813	-31.04	0.000	-4.758487	-4.193306
binsatisf						
binsexo	.0430592	.0378338	1.14	0.255	-.0310937	.1172121
binjefe	.0130224	.0409362	0.32	0.750	-.0672111	.0932559
bincivil	.026151	.038114	0.69	0.493	-.0485511	.100853
edad	-.0178821	.0116403	-1.54	0.124	-.0406967	.0049325
edad2	.0002678	.0001517	1.76	0.078	-.0000296	.0005651
añosedu	.0114923	.0056193	2.05	0.041	.0004787	.0225059
ingrelabmar	3.70e-08	2.10e-08	1.76	0.078	-4.17e-09	7.83e-08
trabsec	-.1649937	.0693093	-2.38	0.017	-.3008374	-.02915
asalindep	-.2823556	.0609405	-4.63	0.000	-.4017967	-.1629145
sindicato	.1793188	.1020035	1.76	0.079	-.0206043	.379242
tamaño	.0407739	.0388282	1.05	0.294	-.0353279	.1168757
contrat	-.0309911	.0386564	-0.80	0.423	-.1067563	.0447741
benyprest	1.035655	.0391229	26.47	0.000	.958975	1.112334
estabempleo	.5384942	.0401808	13.40	0.000	.4597414	.617247
comp	.4841914	.0417745	11.59	0.000	.4023148	.566068
_cons	.308858	.2225899	1.39	0.165	-.1274102	.7451261
/athrho	.1135521	.0275315	4.12	0.000	.0595914	.1675129
rho	.1130666	.0271796			.0595209	.1659635

Likelihood-ratio test of rho=0: chi2(1) = 16.9741 Prob > chi2 = 0.0000

Cuadro 2. Probabilidad conjunta

Marginal effects after biprobit

```
y = Pr(binice=1,binsatisf=1) (predict)
= .47590198
```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
binsexo*	.0772666	.00922	8.38	0.000	.059191	.095342	.538014	
binjefe*	.0886554	.00978	9.06	0.000	.069481	.10783	.44154	
bincivil*	.0420337	.0092	4.57	0.000	.023996	.060072	.545196	
edad	.0311467	.00284	10.95	0.000	.025571	.036722	35.5869	
edad2	-.00033	.00004	-9.01	0.000	-.000402	-.000258	1382.65	
añosedu	.0552669	.00135	40.86	0.000	.052616	.057918	12.4788	
tamaño*	.1685351	.00918	18.37	0.000	.150552	.186518	.708897	
sindic~o*	.277581	.02128	13.05	0.000	.235877	.319285	.046263	
benypr~t*	.1844637	.01105	16.69	0.000	.162807	.20612	.832676	
estabe~o*	.1185128	.01158	10.24	0.000	.095822	.141204	.833064	
comp*	-.0476258	.01237	-3.85	0.000	-.071862	-.02339	.866257	
ingrel~r	1.31e-09	.00000	1.19	0.235	-8.5e-10	3.5e-09	1.3e+06	
trabsec*	-.0066902	.0032	-2.09	0.036	-.012959	-.000421	.060239	
asalin~p*	-.0080335	.00143	-5.60	0.000	-.010845	-.005222	.922549	
contrat*	-.0010875	.00134	-0.81	0.416	-.00371	.001535	.671174	

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Cuadro 3. Probabilidad de encontrar trabajadores satisfechos

Marginal effects after biprobit

```
y = Pr(binsatisf=1) (predict, pmarg2)
= .96017962
```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
binsexo*	.0037082	.00327	1.13	0.257	-.002698	.010115	.538014	
binjefe*	.0011166	.00351	0.32	0.750	-.005755	.007988	.44154	
bincivil*	.0022501	.00329	0.68	0.494	-.004191	.008691	.545196	
edad	-.0015353	.001	-1.54	0.124	-.003491	.000421	35.5869	
edad2	.000023	.00001	1.77	0.077	-2.5e-06	.000048	1382.65	
añosedu	.0009867	.00048	2.04	0.041	.00004	.001933	12.4788	
tamaño*	.0035538	.00344	1.03	0.301	-.003182	.01029	.708897	
sindic~o*	.0133479	.00651	2.05	0.040	.000581	.026114	.046263	
benypr~t*	.1595747	.00871	18.33	0.000	.142513	.176636	.832676	
estabe~o*	.0633984	.00617	10.27	0.000	.051299	.075498	.833064	
comp*	.0566422	.00628	9.03	0.000	.044342	.068942	.866257	
ingrel~r	3.18e-09	.00000	1.28	0.199	-1.7e-09	8.0e-09	1.3e+06	
trabsec*	-.0160783	.0076	-2.11	0.034	-.030978	-.001178	.060239	
asalin~p*	-.0196907	.00343	-5.74	0.000	-.026411	-.01297	.922549	
contrat*	-.0026364	.00326	-0.81	0.419	-.009029	.003756	.671174	

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Cuadro 4. Probabilidad de encontrar empleos de buena calidad

Marginal effects after biprobit

y = Pr(binice=1) (predict, pmarg1)
= .49163219

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
binsexo*	.0787997	.00944	8.35	0.000	.060292	.097307	.538014	
binjefe*	.0917413	.01	9.17	0.000	.072139	.111344	.44154	
bincivil*	.042765	.00942	4.54	0.000	.024303	.061227	.545196	
edad	.0330584	.00291	11.35	0.000	.027351	.038766	35.5869	
edad2	-.0003532	.00004	-9.42	0.000	-.000427	-.00028	1382.65	
añosedu	.0570657	.00138	41.29	0.000	.054357	.059775	12.4788	
tamaño*	.173889	.00941	18.47	0.000	.155441	.192336	.708897	
sindic~o*	.2803364	.02138	13.11	0.000	.238432	.32224	.046263	
benypr~t*	.136314	.01214	11.23	0.000	.112514	.160114	.832676	
estabe~o*	.0999425	.01221	8.18	0.000	.076005	.12388	.833064	
comp*	-.0780227	.01285	-6.07	0.000	-.103215	-.05283	.866257	
ingrel~r	0	0	.	.	0	0	1.3e+06	
trabsec*	0	0	.	.	0	0	.060239	
asalin~p*	0	0	.	.	0	0	.922549	
contrat*	0	0	.	.	0	0	.671174	

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Cuadro 4. Probabilidad de encontrar trabajadores satisfechos y empleos de baja calidad.

Marginal effects after biprobit

y = Pr(binice=0,binsatisf=1) (predict, p01)
= .48427764

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
binsexo*	-.0735583	.00921	-7.98	0.000	-.091614	-.055503		.538014
binjefe*	-.0875388	.00975	-8.98	0.000	-.106651	-.068426		.44154
bincivil*	-.0397836	.00919	-4.33	0.000	-.057796	-.021771		.545196
edad	-.0326821	.00284	-11.50	0.000	-.038252	-.027112		35.5869
edad2	.000353	.00004	9.65	0.000	.000281	.000425		1382.65
añosedu	-.0542802	.00135	-40.07	0.000	-.056935	-.051625		12.4788
tamaño*	-.1649812	.00925	-17.83	0.000	-.183119	-.146843		.708897
sindic~o*	-.2642331	.02075	-12.73	0.000	-.304912	-.223554		.046263
benypr~t*	-.024889	.01181	-2.11	0.035	-.048039	-.001739		.832676
estabe~o*	-.0551144	.01181	-4.67	0.000	-.07827	-.031959		.833064
comp*	.104268	.01208	8.63	0.000	.080598	.127938		.866257
ingrel~r	1.87e-09	.00000	1.36	0.175	-8.3e-10	4.6e-09		1.3e+06
trabsec*	-.0093881	.00443	-2.12	0.034	-.018066	-.00071		.060239
asalin~p*	-.0116572	.00209	-5.57	0.000	-.015756	-.007559		.922549
contrat*	-.0015489	.00193	-0.80	0.421	-.005322	.002224		.671174

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Cuadro 5. Probabilidad de encontrar buenos empleos y trabajadores insatisfechos.

Marginal effects after biprobit

y = Pr(binice=1,binsatisf=0) (predict, p10)
= .01573021

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
binsexo*	.0015331	.00137	1.12	0.262	-.001146	.004212		.538014
binjefe*	.0030858	.00153	2.02	0.043	.000093	.006079		.44154
bincivil*	.0007313	.00138	0.53	0.596	-.001973	.003436		.545196
edad	.0019116	.00043	4.44	0.000	.001068	.002755		35.5869
edad2	-.0000231	.00001	-4.14	0.000	-.000034	-.000012		1382.65
añosedu	.0017988	.00022	8.04	0.000	.00136	.002238		12.4788
tamaño*	.0053539	.00125	4.28	0.000	.002905	.007803		.708897
sindic~o*	.0027554	.00439	0.63	0.530	-.005844	.011355		.046263
benypr~t*	-.0481497	.00393	-12.25	0.000	-.055855	-.040444		.832676
estabe~o*	-.0185703	.00251	-7.41	0.000	-.023481	-.013659		.833064
comp*	-.0303969	.00342	-8.89	0.000	-.037101	-.023692		.866257
ingrel~r	-1.31e-09	.00000	-1.19	0.235	-3.5e-09	8.5e-10		1.3e+06
trabsec*	.0066902	.0032	2.09	0.036	.000421	.012959		.060239
asalin~p*	.0080335	.00143	5.60	0.000	.005222	.010845		.922549
contrat*	.0010875	.00134	0.81	0.416	-.001535	.00371		.671174

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1