



UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

C
U
A
D
E
R
N
O
S

D
E

T
R
A
B
A
J
O

8

**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**

CALIDAD DEL EMPLEO: QUE TAN SATISFECHOS ESTAN LOS COLOMBIANOS CON SU TRABAJO?

Stefano Farné
Carlos Andrés Vergara¹

RESUMEN

Este documento aborda la problemática reciente de la calidad del empleo en Colombia. El examen de algunos indicadores simples de calidad del empleo sugiere que la firme recuperación de la actividad económica de los últimos años no ha sido acompañada por la adecuada mejora de las condiciones de trabajo. Todavía millones de colombianos activos laboran en ambientes y bajas condiciones contractuales poco envidiables. Por primera vez en Colombia se estima una función de satisfacción en el trabajo de donde se concluye que las relaciones contractuales atípicas tienen consecuencias negativas sobre ella. De esta forma, las reducciones en los costos directos de la mano de obra, hechas posibles por la contratación por fuera de la esfera del Código de Trabajo (deslaborización de las relaciones laborales), resultan parcialmente compensadas por las pérdidas en términos de mayor turnover laboral y de menor productividad y atención a los clientes. Un análisis completo de los costos y beneficios del proceso de deslaborización debería tener en cuenta, además, de los costos relacionados con el riesgo de accidentes profesionales y con las dificultades que encuentran los trabajadores atípicos en su vida por fuera del trabajo.

Clasificación JEL: J28, J81

Palabras clave: calidad del empleo, satisfacción en el trabajo, condiciones laborales

Bogotá, Junio de 2007

¹ Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia. E-mail: obssegusoci@uexternado.edu.co. Los autores agradecen los comentarios y sugerencias del Dr. Oskar Nupia, investigador de la Universidad de los Andes.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	6
2. EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA	6
3. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN COLOMBIA	10
3.1. EL MODELO ESTIMADO	10
3.2. LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN OTROS PAÍSES: UN RESUMEN	12
3.3. FUENTES Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA	13
3.4. RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN	15
4. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES DE POLÍTICA.....	20
BIBLIOGRAFÍA	22
ANEXO 1.....	24

1. Introducción

En una reciente investigación del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social se mostró como durante el período 1997-2005 el mercado laboral colombiano había experimentado un notorio deterioro cualitativo: “(se estancaron) los salarios reales y (disminuyeron) los ingresos laborales netos de los trabajadores independientes ... el desempleo de larga duración, el subempleo –en especial por ingresos- y el falso cuentapropismo han crecido de forma alarmante. La informalidad laboral no ha cedido y el tamaño del sector informal sigue siendo similar que a finales de los años 90, en niveles algo superiores a 60%. Alrededor del 50% de los asalariados no consigue formalizar por escrito su contrato laboral y una proporción creciente de ellos es subcontratada ... (Si bien) la salud ha alcanzado a cubrir un mayor número de personas y trabajadores, este resultado se debió fundamentalmente al mayor acceso concedido a los beneficiarios no aportantes del régimen Contributivo y, en mayor medida, del régimen Subsidiado” (Farné, Granados y Vergara [2006], pp. 31 y 32).

El presente documento actualiza al segundo trimestre de 2006² las estadísticas descriptivas de la investigación mencionada y lleva a cabo un primer intento de estimación de funciones de satisfacción en el trabajo para los ocupados urbanos colombianos. Comprende cuatro secciones, de las cuales esta introducción es la primera. En la sección 2 se presentan unos indicadores simples de calidad del empleo relativamente al período 2002-2006. Con el propósito de verificar si las características que se les atribuyen a estos indicadores corresponden a la opinión de los trabajadores, en la sección 3 se estiman modelos probit sobre la satisfacción en el trabajo para el total de los ocupados urbanos, de los asalariados totales y de los asalariados formales. En esto se sigue una metodología consolidada en la literatura internacional que se basa en la estimación de una función de utilidad que captura el nivel de bienestar que la persona deriva frente a varios aspectos de su trabajo. El principal interés es conocer el tipo de efecto que tienen la temporalidad, la subcontratación, el doble trabajo, la contratación laboral formal y el cuentapropismo sobre la satisfacción de los trabajadores. La sección 4 recoge los principales resultados y discute unas posibles implicaciones de política.

2. Evolución reciente de la calidad del empleo en Colombia

El Cuadro 1 reporta algunos de los principales indicadores del mercado de trabajo a nivel nacional. Ellos evidencian una lenta, pero incuestionable mejora de los niveles de empleo y desempleo en Colombia. El efecto combinado de una tibia expansión de la demanda de trabajo y de retiros de la vida activa de una parte de los colombianos en edad productiva ha permitido bajar los índices de paro nacional sin registrar avances proporcionales en materia de tasa de ocupación, la cual, en los últimos cuatro años apenas subió de 51.6% a 52.4%, mientras que la tasa de desempleo se contrajo de 16.1% a 12%.

² A partir de julio de 2006 el DANE introdujo numerosos cambios metodológicos y muestrales a las encuestas de hogares, con la intención de mejorar la medición de las principales variables de la fuerza de trabajo colombiana. En la práctica este proceso de mejora hizo que los resultados anteriores y posteriores a tal fecha no resultaran comparables entre sí y hasta el momento el empalme de las cifras no ha sido resuelto de forma satisfactoria, con graves consecuencias sobre las posibilidades de análisis en el tiempo.

Cuadro 1
Empleo y desempleo en Colombia
Total Nacional. Promedio primer semestre 2002, 2005 y 2006

	2002	2005	2006
Tasa de ocupación	51.6	51.9	52.4
Tasa de desempleo	16.1	12.7	12.0
Indice empleo comercio	94.9	100.5	105.1
Indice empleo industria	95.3	94.6	95.6

Fuente: Cálculos del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares y encuestas a establecimientos formales del comercio al por menor y de la industria manufacturera

Infelizmente, la mejora del mercado de trabajo tuvo un carácter fundamentalmente cuantitativo y no fue acompañada por cambios de consideración en la calidad del empleo, como lo atestiguan los cuadros sucesivos.

En particular, entre 2002 y 2005 se registraron algunos adelantos en materia de calidad del empleo que perdieron dinámica para el 2006 (ver Cuadro 2). Mejoró la utilización de la mano de obra

Cuadro 2
Indicadores de la calidad del empleo en Colombia
Total Nacional. Abril/Junio 2002, 2005 y 2006

	2002	2005	2006
1. Posición ocupacional			
Asalariados (%)	42,5	44,6	46,5
Cuenta propia (%)	40,3	39,9	38,2
Trabajadores asociados (índice)	100,0	389,4	464,3
2. Asalariados con contrato escrito de trabajo (%)	49,5	51,5	50,5
3. Asalariados según duración del contrato			
A términos indefinido (%)	67,5	68,1	68,2
A término fijo (%)	29,4	29,4	29,0
Temporales industria formal (índice) (1)	99,7	110,1	114,9
Temporales comercio formal (índice) (2)	130,2	157,7	157,0
Temporales comercio formal (índice) (3)	204,7	261,3	287,8
4. Asalariados subcontratados (%)	7,6	10,9	12,2
5. Trabajadores con más de 1 empleo (%)	3,5	5,9	5,9
6. Trabajadores de tiempo parcial (cabeceras)			
Total (%)	26,8	21,2	21,5
Involuntarios (%)	12,5	8,8	8,9
7. Trabajadores subempleados (%)	41,2	36,9	37,9
8. Informalidad urbana (%)	66,0	64,1	64,2
9. Ocupados afiliados a Salud			
Total (%)	66,9	77,1	79,4
Al régimen contributivo (%)	43,7	44,3	45,0
Cotizantes (%)	33,9	35,4	35,9
Al régimen subsidiado (%)	23,1	32,8	34,3
10. Ocupados afiliados a pensiones			
Total (%)	23,9	27,1	27,1
Asalariados (%)	43,5	48,8	47,4
Cuenta propia (%)	4,7	5,5	5,0

(1) Asalariados contratados a término fijo y mediante empresas de servicio temporal (2) Asalariados contratados a término fijo (3) Asalariados contratados mediante empresas de servicio temporal
Fuente: Cálculos del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares y encuestas a establecimientos formales del comercio al por menor y de la industria manufacturera, y Confecoop

ocupada (disminuyó en unos puntos porcentuales la informalidad, el tiempo parcial involuntario y el subempleo), aumentó la participación de los trabajadores asalariados, al igual que la cobertura de la seguridad social. El salario mínimo recuperó poder adquisitivo y ahora hay una menor proporción de asalariados que devengan menos que la retribución mínima legal (Cuadro 3).

Al mismo tiempo, sin embargo, no se registró ningún progreso en materia de contratación laboral: tanto en 2002 como en 2006, sólo la mitad de los asalariados colombianos reporta haber firmado un contrato de trabajo y casi un 30% de ellos se declara temporal. Por el contrario, los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, subcontratados y enganchados de forma temporal en la industria y el comercio formal aumentaron significativamente. El porcentaje de trabajadores que devengan menos de un salario mínimo sigue manteniéndose alrededor del 35% de todos los ocupados urbanos. Además, el incremento de la cobertura en materia de salud fue el resultado de la ampliación de la afiliación al régimen subsidiado, la cual, si bien conlleva mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias, no implica mejoras en las condiciones objetivas de sus trabajos.

Cuadro 3
Indicadores de la evolución de los ingresos laborales reales
Cabeceras urbanas. 2002, 2005 y 2006

A. Ocupados urbanos según rangos de salario mínimo (1)	2002	2005	2006
Ocupados urbanos que:			
Ganan menos de 1 smlv	35,4	37,8	35,5
Ganan 1 smlv	10,1	10,5	8,5
Ganan más de 1 smlv	35,2	41,3	44,4
Ns/Nr	19,3	10,4	11,5
Asalariados urbanos que:			
Ganan menos de 1 smlv	25,0	24,4	22,6
Ganan 1 smlv	12,1	11,9	8,9
Ganan más de 1 smlv	47,1	54,6	57,8
Ns/Nr	15,8	9,1	10,7
B. Evolución de los ingresos reales urbanos según nivel educativo y posición ocupacional (2)	Variación		
	2005/06.I	2005/06.II	
No profesionales			
Asalariados Particulares	0,1	4,4	
Asalariados Públicos	2,5	4,4	
Cuenta propia	-0,4	4,8	
Profesionales			
Asalariados Particulares	-9,1	-10,8	
Asalariados Públicos	-0,9	-9,0	
Cuenta propia	-9,5	-7,3	

(1) Abril/Junio

(2) Variación trimestres Enero/Marzo y Abril/Junio

Fuente: Cálculos del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

El comportamiento de los indicadores de calidad del empleo en el último año es motivo de especial preocupación. Lo único positivo proviene del crecimiento del salario mínimo (+ 2.9% en términos reales) y de los ingresos de los trabajadores menos calificados (Cuadro 3). A ello se contraponen, sin embargo, una estruendosa caída de los ingresos de los profesionales, tanto

asalariados como cuenta propia, que se acumula a las pérdidas sufridas por estos trabajadores en años anteriores.

Adicionalmente, los indicadores de calidad del empleo diferentes a los ingresos laborales no muestran avances entre 2005 y 2006. Si acaso, resaltan algunas variaciones negativas: la proporción de asalariados con contrato laboral disminuyó levemente (51.5% en 2005 vs 50.5% en 2006) y los trabajadores subcontratados y en misión temporal continuaron creciendo de forma acelerada.

De la misma forma, en 2006 se detuvo el crecimiento de la participación de los cotizantes a salud en un valor cercano al 35% del total de los ocupados. Respecto a las afiliaciones a pensiones se observa un pequeño retroceso: entre los asalariados la cobertura pasó de 48.8% a 47.4% y entre los cuenta propia de 5.5% a 5%. Vale la pena recordar que toda persona ocupada en Colombia debe aportar mensualmente a pensiones y salud.

Finalmente, el Cuadro 4 arroja información acerca de algunas características objetivas indeseables de los puestos de trabajo. Por lo menos 2 millones de trabajadores³ consideran que el ambiente donde actualmente desempeñan sus labores presenta problemas de ruido, temperatura, ventilación, olores, etc., o ejerce sobre ellos una fuerte presión, bien sea física o mental. Lo anterior implica que estos trabajos indeseables afectan entre un 10.8% (de los ocupados totales) y un 30.1% (de los ocupados que se entrevistan) de los colombianos activos. Cifra significativa que es determinada principalmente por las altas exigencias del trabajo.

Cuadro 4
Ocupados con problemas con su trabajo
Total Nacional. Abril/Junio 2006

	Número Ocupados	Incidencia respecto a la población de referencia	Incidencia respecto a los ocupados totales
El trabajo exige mucho esfuerzo físico o mental	1.841.926	28.1	10.1
Hay problemas ambientales	524.210	8.0	2.9
Trabajo exigente o problemas ambientales	1.971587	30.1	10.8

Fuente: Cálculos del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

En conclusión, las condiciones de trabajo de muchos colombianos se encuentran bastante lejos de las deseables.

Actualmente la mitad de los asalariados no está amparada por un contrato de trabajo. Al mismo tiempo se observa una creciente importancia de la subcontratación, de las cooperativas de trabajo asociados, de los trabajadores temporales en misión, de los falsos cuentapropistas⁴, es decir, de formas de regulación de la relación laboral que liberan a los beneficiarios de los servicios de los trabajadores de toda responsabilidad derivada de la ley hacia sus colaboradores, desplazan por completo el costo de la seguridad social sobre los trabajadores o unos terceros intermediarios,

³ La información del Cuadro 4 se refiere a las respuestas a una pregunta de las encuestas de hogares que el DANE formula solamente a los ocupados que manifiestan su intención de cambiar de empleo. Las cifras reportadas, entonces, subestiman el verdadero número de colombianos inconformes con las condiciones de sus trabajos; evidentemente estas cifras constituyen el límite inferior de las estadísticas respectivas.

⁴ A este respecto ver Farné, Granados y Vergara (2006).

reducen los impuestos y limitan el ejercicio del derecho de asociación sindical. No debe sorprender, entonces, que el subempleo continúe elevado, sobretodo por razones de bajos ingresos y competencias inadecuadas. Adicional a los casi 7 millones de subempleados, hay por lo menos 2 millones de trabajadores estresados, cansados o sujetos a condiciones ambientales extremas en sus puestos de trabajo.

Por su lado, las bajas remuneraciones de los trabajadores menos calificados – en muchas ocasiones inferiores al salario mínimo – y el estancamiento de los ingresos de los profesionales impiden la expansión de la seguridad social contributiva.

En fin, el sólido crecimiento que ha caracterizado el entorno económico del país en estos últimos años no solamente ha sido incapaz de reducir la informalidad urbana por debajo del 60%, sino que tampoco ha logrado un impacto contundente sobre la calidad del empleo de millones de colombianos. Con una agravante: las cifras hasta ahora disponibles indicarían que este impacto, además de leve, se ha menguado.

3. Satisfacción en el trabajo en Colombia

El análisis de la sección anterior se fundamentó en una definición por extensión de la calidad del empleo, es decir, en una lista de atributos o características objetivas que debería tener un empleo de calidad. A continuación se considerará la opinión al respecto de los mismos trabajadores, para los cuales estimaremos una función de satisfacción en el trabajo.

3.1. El modelo estimado

En el marco de un modelo neoclásico básico y siguiendo Clark y Oswald (1996), Leontaridi y Sloane (2001) y Shields y Price (2002) suponemos que la utilidad que deriva una persona de su trabajo pueda ser representada por la siguiente función:

$$U = u(y, h, \Psi, Z)$$

donde:

“y” es el ingreso del individuo, “h” son las horas trabajadas, “Ψ” es un vector de variables de características personales y “Z” es el vector de variables de características del trabajo que detenta.

Según la teoría económica el ingreso tiene un efecto positivo sobre la utilidad del individuo, mientras que las horas de trabajo ejercen un efecto negativo.

En cuanto a las demás variables consideradas, entre las características personales se ha incluido el sexo, la edad, la educación, el segundo trabajo y el estado civil. A su turno, nuestro vector Z comprende variables representativas de la posición ocupacional, la rama de actividad, el grupo ocupacional, la informalidad, la modalidad de contratación y las condiciones ambientales en las cuales se desarrolla la actividad laboral.

Como es de costumbre en estos casos suponemos que la satisfacción reportada por el individuo – y que aquí medimos con base en su deseo de cambiar de empleo – es una proxy del nivel de utilidad que él mismo deriva de su trabajo.

Siendo la variable independiente de carácter discreto, la técnica econométrica utilizada para la comprobación empírica ha hecho recurso a modelos probit.

Inicialmente, para estimar los determinantes de la satisfacción se utilizó un modelo binario (1 = satisfecho en el trabajo; 0 = no satisfecho en el trabajo)⁵, donde la variable dependiente se puso en función del conjunto de características personales y laborales antes mencionadas, que se describen con mayor detalle posteriormente en este mismo apartado. En este sentido el modelo a estimar es:

$$P(S = 1 | X) = G(X\beta)$$

para el cual, el efecto marginal de una variable sobre la probabilidad de respuesta (en este caso de ser satisfecho) está dado por la expresión⁶:

$$\frac{\partial P(S = 1 | X)}{\partial X_k} = g(X\beta) \cdot \beta_k$$

donde “S” es la variable latente “satisfacción”, “X” el conjunto de variables explicativas o determinantes, “G” es la función de distribución de probabilidad acumulada (normal) y “g” su función de densidad.

En segunda instancia y con el fin de contrastar la consistencia de los resultados del modelo binomial, se hizo uso de un modelo probit ordenado⁷, que se basa en una variable dependiente de respuesta ordenada, que está en función de los mismos determinantes considerados en el modelo probit binomial inicial. Para la construcción de la variable de respuesta ordenada se tomaron en consideración las preguntas formuladas en las encuestas de hogares sobre el deseo de cambiar de empleo y de trabajar más horas. A partir de las posibles combinaciones de respuesta, se definió “S” como:

- S=1 si el individuo se considera muy insatisfecho con su trabajo
- S=2 si el individuo se considera insatisfecho con su trabajo
- S=3 si el individuo se considera satisfecho con su trabajo
- S=4 si el individuo se considera muy satisfecho con su trabajo⁸

De esta forma el modelo de probabilidad a estimar será:

$$P(S = 1 | X) = P(\widehat{S} \leq \alpha_1 | X) = \Phi(\alpha_1 - X\beta)$$

$$P(S = 2 | X) = P(\alpha_1 < \widehat{S} \leq \alpha_2 | X) = \Phi(\alpha_2 - X\beta) - \Phi(\alpha_1 - X\beta)$$

$$P(S = 3 | X) = P(\alpha_2 < \widehat{S} \leq \alpha_3 | X) = \Phi(\alpha_3 - X\beta) - \Phi(\alpha_2 - X\beta)$$

$$P(S = 4 | X) = P(\widehat{S} > \alpha_3 | X) = 1 - \Phi(\alpha_3 - X\beta)$$

⁵ Greene (2002), sección 21.3.1

⁶ En el caso de las variables dummies el efecto será:

$$G(\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k) - G(\beta_0 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)$$

donde el efecto de la variable dummy X_1 es el efecto analizado.

⁷ Wooldridge (2002), sección 15.10.1

⁸ Estas opciones corresponden, respectivamente, a cuatro grupos de individuos que declararon que 1) deseaban cambiar de trabajo y adicionalmente trabajar más horas; 2) deseaban cambiar de trabajo y no trabajar más horas; 3) no deseaban cambiar de trabajo pero querían trabajar más horas; 4) no deseaban cambiar de trabajo y no querían trabajar más horas.

en el que el efecto marginal sobre la probabilidad de ser totalmente satisfecho⁹, se calcula como:

$$\frac{\partial P(S = 4 | X)}{\partial X_k} = \varphi(\alpha_3 - X\beta) \cdot \beta_k$$

y donde α_j son puntos de límite que son calculados con el resto de los coeficientes, “ Φ ” la función de distribución de probabilidad acumulada (normal), y “ φ ” su función de densidad.

3.2. Los resultados obtenidos en otros países: un resumen

Mientras que en Colombia el presente documento constituye el primer intento de estimar una función de satisfacción en el trabajo, la literatura económica internacional sobre el tema es muy extensa. Aunque los resultados obtenidos no siempre han sido unánimes, hay cierto consenso con respecto a las siguientes variables¹⁰:

a) Retiros voluntarios

Numerosos estudios han verificado la existencia de una relación negativa entre retiros voluntarios y satisfacción en el empleo. Más recientemente, Shields y Price (2002), Appelbaum et al. (2003) y Bockerman e Ilmakunnas (2004) han encontrado que esta relación rige aun cuando la variable de referencia es la intención de dimitir

b) Ingresos

Si bien en la literatura económica no se pudo comprobar una relación positiva estrictamente monótona entre ingreso del individuo y utilidad de su trabajo, muchos estudios han encontrado que los ingresos – medidos o bien en términos absolutos o bien en términos relativos, o bien individuales o bien familiares – tienen un efecto positivo sobre la satisfacción de los ocupados

c) Sexo

Un gran número de estudios sobre satisfacción en el trabajo encuentran que las mujeres se sienten más contentas con sus empleos que sus compañeros hombres

d) Edad

Por lo general se ha encontrado que la satisfacción inicialmente disminuye con la edad de los individuos, logra un mínimo alrededor de los 30 años y luego se incrementa: con respecto a la edad se considera que la satisfacción en el trabajo toma la forma de una U

e) Educación

Muchos estudios han encontrado que educación y satisfacción se correlacionan negativamente, pero éste no es un resultado unánime. Blanchflower y Oswald (1999) sugieren que una eventual relación positiva puede ser el resultado de no controlar por ingresos

⁹ En el caso de las variables dummies el efecto será:

$$\Phi(\alpha_3 - (\beta_0 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)) - \Phi(\alpha_3 - (\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k))$$

donde el efecto de la variable dummy X_1 es el efecto analizado.

¹⁰ Esta revisión recoge unas conclusiones recurrentes en la literatura sobre satisfacción en el trabajo y no pretende ser exhaustiva. Se basa en especial en el artículo de Johansson (2004) que reseña con algún detalle los principales resultados encontrados en materia de determinantes de la satisfacción en el trabajo y en la revisión de toda la bibliografía referenciada.

f) Estado civil

Los casados tienden a ser más contentos en sus trabajos, mientras que los divorciados están menos satisfechos

g) Posición ocupacional

Los trabajadores autónomos y los asalariados del sector público tienden a ser más satisfechos que los asalariados del sector privado

Mucho menos estudiados han sido los efectos sobre la satisfacción en el trabajo de las modalidades de contratación laboral, excepción hecha por el cuentapropismo, al cual nos hemos referido en el acápite anterior. A este respecto las estimaciones de Clark (1996) llevan a concluir que tanto la temporalidad como el ejercicio de una segunda actividad laboral no tienen consecuencias significativas sobre la satisfacción en el trabajo. Por el contrario, según Leontaridi y Sloane (2001) tener un empleo permanente ayuda a ser más contentos en el trabajo. En las estimaciones de Oswald y Gardner (2001) el trabajo temporal afecta negativamente la satisfacción de los individuos. Igualmente, Kaiser (2002) encuentra que los trabajadores a término fijo, tanto de tiempo completo como de tiempo parcial, están menos satisfechos con sus trabajos y que los trabajadores permanentes de tiempo parcial experimentan más satisfacción. También encuentra que tener un segundo empleo hace que la ocupación principal sea más satisfactoria. Johansson (2004), por su parte, halla que el part-time involuntario tiene efectos negativos sobre la satisfacción en el trabajo.

3.3. Fuentes y características de la muestra

Las estimaciones que se reportan a continuación tienen como fuente a la encuesta de hogares del DANE del segundo trimestre de 2006 en su dominio territorial urbano.

Definimos como empleo satisfactorio aquel que no quiere ser cambiado por otro en opinión de los trabajadores entrevistados¹¹.

Nuestro interés se concentra en conocer el impacto que algunas características y modalidades de trabajo ejercen sobre la satisfacción de los trabajadores. En particular, con el fin de consolidar el análisis presentado en las secciones anteriores estamos interesados en conocer el impacto que tienen la posición ocupacional, el tiempo parcial (involuntario), el segundo trabajo, las condiciones ambientales en las cuales se desarrolla la actividad laboral (a la intemperie o en locales fijos y cubiertos), la existencia de contrato laboral, la contratación a término indefinido y la subcontratación. Para poder analizar estas dos últimas variables se hizo necesario restringir la muestra a solos los asalariados urbanos con contrato escrito de trabajo.

Otras variables consideradas fueron: el ingreso laboral monetario y en especie, las horas semanales efectivamente laboradas (ambas en logaritmo), la edad, la edad al cuadrado, el sexo, el máximo nivel de escolaridad alcanzado (primaria, secundaria y universitaria), el estado civil (solteros, casados y en unión libre, y separados y viudos), la rama de actividad y el estatus ocupacional (profesionales directivos, empleados y obreros). La asistencia a algún plantel educativo, el número

¹¹ En las encuestas de hogares colombianas la pregunta “Desea cambiar el trabajo que tiene actualmente?” se enmarca en el módulo de preguntas sobre subempleo y tiene una connotación netamente negativa, relacionada con condiciones de trabajo adversas e insatisfacción hacia el trabajo. Así como Bockerman e Ilmakunnas (2005), suponemos que unas condiciones adversas de trabajo incrementan el nivel de insatisfacción y, a su turno, es esta percepción de insatisfacción que guía las intenciones de cambio de empleo de los trabajadores.

de niños en el hogar y unas dummies que identifican seis regiones geográficas entran como variables de control¹².

El Cuadro 5 describe las principales características de la población encuestada.

El 56.4% de los ocupados son hombres y el 43.6% mujeres. De ellos un 44% tiene hijos. Además, la mitad de la población considerada tiene educación secundaria, está casada y trabaja como obrero. Los asalariados del sector privado, junto con los cuenta propia, representan la posición ocupacional de mayor peso. Por rama de actividad los ocupados se concentran en el comercio (28.8%), los servicios (26.2%) y la industria (16.3%). No son muchos los trabajadores con un empleo de tiempo parcial no deseado (7.6%), al igual que los que ejercen más de una actividad (4.3%). Entre los asalariados con contrato escrito de trabajo (casi el 60% de los asalariados urbanos totales) el 70% es permanente y los subcontratados son el 11.8%. Finalmente, casi un 25% de los ocupados totales trabaja en un kiosco, caseta, vehículo, puerta a puerta o en un sitio descubierto en la calle.

La mayoría de los trabajadores urbanos colombianos está conforme con su empleo, pero hay una importante minoría – el 38.1% - que no lo está.

Una satisfacción muy baja se observa entre los asalariados que no formalizaron por escrito su contrato de trabajo, entre los trabajadores de tiempo parcial involuntario, entre los que laboran en la construcción y el transporte, a la intemperie, como jornaleros y cuenta propia informales. Al contrario, los asalariados del sector público y los empleadores están muy satisfechos de su trabajo. Igualmente, los trabajadores con educación universitaria y los que se desempeñan como directivos son los más satisfechos de su respectivo grupo educativo y ocupacional. En promedio, un empleo en el sector de la electricidad, gas y agua genera mucha satisfacción, al igual que una relación laboral asalariada directa y formalizada por escrito. Los casados aparentan ser más felices con su trabajo que los solteros y los separados. En cambio, no se evidencian importantes diferencias entre hombres y mujeres y entre los trabajadores que tienen un sólo empleo y los que tienen más que uno. Finalmente, es notoria la diferencia de ingresos laborales entre los que se declaran satisfechos en su trabajo y los que no (374.000 vs 687.000 pesos mensuales). Este diferencial sólo en parte se explica por el número de horas trabajadas y por la mayor experiencia de los primeros.

¹² En particular, el ingreso, las horas trabajadas, la edad y el número de niños entran como variables continuas. Las demás son variables dicótomas, cuyos respectivos grupos de control, tanto en el modelo binario como ordenado, son: hombres, educación hasta primaria, solteros, obreros, asalariados del sector privado, trabajadores del sector agrícola, trabajadores de tiempo completo o parcial voluntario, asalariados con contrato a término fijo, asalariados subcontratados, trabajadores con única ocupación, trabajadores que laboran en locales fijos y cubiertos.

Cuadro 5
Estadísticas descriptivas del modelo utilizado
Cabeceras urbanas. Abril/Junio 2006

Variables dicótomas		Participación en el empleo	Porcentaje de satisfechos
Total ocupados		100,0	61,9
Sexo	Hombres	56,4	61,7
	Mujeres	43,6	62,0
Educación	Hasta Educación primaria	26,1	58,1
	Educación secundaria	51,3	59,4
	Educación universitaria	22,7	71,6
Estado civil	Solteros	30,4	58,0
	Casados	55,1	64,9
	Separados	14,5	58,3
Grupo ocupacional	Profesionales directivos	19,4	77,0
	Empleados	25,5	60,6
	Obreros	55,1	57,1
Posición ocupacional	Asalariados sector privado	43,8	63,2
	Asalariados sector público	6,6	90,5
	Servicio doméstico	6,0	59,0
	Empleadores	4,8	82,9
	Cuenta propia formales	6,0	67,4
	Cuenta propia informales	31,3	51,2
	Jornaleros	1,1	42,0
	Otros	0,3	45,4
Rama Actividad	Agricultura	3,8	58,5
	Minas	0,5	58,7
	Industria	16,3	65,2
	Electricidad, gas y agua	0,7	82,6
	Construcción	6,5	50,7
	Comercio	28,8	58,8
	Transporte y comunicaciones	10,0	54,7
	Finanzas	7,1	64,3
	Servicios	26,2	68,1
Intemperie	NO	75,4	64,7
	SI	24,6	53,1
Tiempo parcial involuntario	NO	92,4	64,5
	SI	7,6	30,1
Segundo trabajo	NO	95,7	61,8
	SI	4,3	64,1
Contrato de trabajo escrito	NO	40,7	49,0
	SI	59,3	76,7
Contrato término indefinido	NO	30,6	66,5
	SI	69,4	81,2
Contrato directo	NO	11,8	64,0
	SI	88,2	78,4
Variables continuas (1)		No Satisfechos	Satisfechos
Ingreso laboral		374.915	687.308
Horas trabajadas		43,9	46,5
Edad		34,3	37,4

(1) Valores promedios

Fuente: Cálculos del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

3.4. Resultados de la estimación

El Cuadro 6 reporta los resultados de nuestras funciones de satisfacción en el trabajo, producto de la estimación de un modelo probit binario. Una rápida inspección de las cifras nos confirma su

consistencia con muchos de los resultados encontrados a nivel internacional y reseñados anteriormente.

Antes que nada mencionamos el caso de los ingresos y las horas trabajadas. Ambas variables son significativas y sus coeficientes tienen el signo esperado, positivo el primero y negativo el segundo.

Definitivamente, ser asalariado público lleva a estar más contento en el trabajo. Para los funcionarios públicos esta satisfacción radicaría en la mayor regulación y estabilidad laboral, y en la trascendencia social de la labor que desarrollan. También los empleadores y los cuenta propia formales están más satisfechos. De hecho, los trabajadores autónomos aprecian y disfrutan la mayor autonomía, flexibilidad e independencia que les ofrecen sus empleos. Los cuenta propia informales, al contrario y tal como era de esperarse, tienen menor satisfacción por su trabajo.

La satisfacción con respecto a la edad tiene un comportamiento en U: los jóvenes empiezan a trabajar satisfechos, paulatinamente pierden entusiasmo y solamente en edad madura vuelven a recuperar el gusto para el trabajo. El punto mínimo de satisfacción se alcanza aproximadamente a los 30 años, así como se ha encontrado en otros países. Nuestras estimaciones arrojan valores de 28 años para el total de ocupados y de 31 años para los dos grupos de asalariados considerados.

Ser separado o viudo ciertamente no ayuda a ser feliz en el trabajo. Ser casado tiene un efecto positivo sobre la satisfacción y tener hijos uno negativo, pero no en toda especificación estos efectos resultaron estadísticamente significativos.

En el trabajo los directivos y los empleados están más satisfechos que los obreros, excepto cuando se consideran sólo los asalariados con contrato de trabajo, caso en el cual los parámetros pierden significancia estadística.

Por rama de actividad lo único que se puede dar por cierto es que el sector de electricidad, gas y agua mantiene muy satisfechos a sus trabajadores. De hecho, se trata de una actividad en la cual se concentran empresas formales de gran tamaño.

Así como se ha encontrado en muchos estudios internacionales, también en Colombia hallamos que las mujeres están más satisfechas con su trabajo que los hombres y que la educación secundaria y superior están asociadas a una menor satisfacción. Ambos resultados a primera vista parecen contra intuitivos. Por un lado, mucho se habla de la discriminación en contra de la mujer, sobre todo en términos de posibilidades de carrera laboral, y por el otro la educación se considera como un poderoso instrumento de desarrollo personal y ocupacional. Se recordará, además, que las estadísticas descriptivas del Cuadro 5 nos indicaban que en Colombia los hombres y las mujeres presentaban el mismo porcentaje de (in)satisfacción y que los trabajadores con estudios universitarios parecían mucho más contentos con sus trabajos que sus colegas con sola primaria o bachillerato. Evidentemente, el control ejercido por otras variables provocó el cambio de signo. Con el fin de verificar si el ingreso fue una de ellas se repitió el ejercicio econométrico excluyéndola de la estimación. Los nuevos parámetros estimados¹³ de las variables mujeres y educación secundaria y superior perdieron significancia estadística y/o cambiaron de signo.

¹³ Disponibles con los autores.

Ahora bien, por qué las mujeres están más satisfechas de su trabajo? La teoría económica ha justificado este resultado en una perspectiva de expectativas: hay un premio en términos de satisfacción en el trabajo para los trabajadores que se esperan comparativamente menos de su trabajo, comparados con los que se esperan más (Kaiser [2002]). Las mujeres, que tienen menores aspiraciones laborales que sus colegas hombres, están más contentas de su trabajo porque para ellas es más fácil alcanzar el nivel de satisfacción esperado.

Explicación similar se produce en el caso de la educación: la utilidad depende de la brecha entre resultados y aspiraciones y la educación aumenta las aspiraciones de los individuos haciéndolos más insatisfechos (Clark y Oswald [1996]).

El signo esperado de la variable segundo trabajo también es objeto de controversia. Por un lado se puede pensar que quien tiene un segundo trabajo es porque no está muy satisfecho con su primera actividad (Clark [1996]); por otro lado, el trabajador con un segundo trabajo se siente laboralmente más seguro y esto hace que el empleo principal resulte más satisfactorio (Kaiser [2002]). En nuestras estimaciones la variable segundo trabajo nunca alcanza niveles aceptables de significancia, aunque el signo arrojado siempre es positivo.

Por último, coherentemente con el análisis desarrollado en la sección 2, consideramos que tener contrato escrito de trabajo, ser permanente y estar contratado directamente por la empresa son atributos del puesto de trabajo apreciados por los asalariados. Al contrario, trabajar de tiempo parcial queriendo laboral más horas y desarrollar una actividad en un kiosco, caseta, vehículo, puerta a puerta o en un sitio descubierto en la calle deben generar insatisfacción.

El Cuadro 6 nos indica que todas las anteriores variables tienen el signo esperado, significativo estadísticamente en todas las especificaciones estimadas. En particular, tener contrato escrito y trabajar de tiempo parcial involuntario aparecen como las variables de mayor peso en la determinación de la satisfacción de los trabajadores colombianos.

Con el propósito de consolidar nuestro análisis empírico sobre satisfacción en el trabajo hemos adoptado una definición alternativa de la variable dependiente latente que permite clasificar a los trabajadores en muy insatisfechos, insatisfechos, satisfechos y muy satisfechos y que requiere de la aplicación de un modelo probit ordenado para su estimación. Los resultados se reportan en el Cuadro 7.

A pesar de no haber incluido entre las variables explicativas las horas trabajadas semanalmente y el empleo de tiempo parcial involuntario por ser variables relacionadas con el criterio de ordenamiento escogido, los resultados se mantienen. La probabilidad de ser satisfecho por el trabajo aumenta con el ingreso, al ser mujer, al ser asalariado del sector público o empleador, al tener contrato escrito de trabajo y si la relación laboral es de carácter permanente. Por el contrario, ejercen un efecto negativo la educación, ser cuenta propia informal, estar subcontratado y trabajar a la intemperie. Los separados siguen estando menos contentos de sus trabajos y desarrollar más de una actividad laboral no aporta, ni resta, satisfacción. El único cambio que vale la pena resaltar involucra a la variable cuenta propia formal que pierde significancia estadística al no contar con el control por horas trabajadas.

Cuadro 6
Satisfacción en el trabajo. Modelo Probit Binario

Satisfacción	Ocupados	Asalariados	Asalariados con contrato escrito
Ln (ingreso)	0,1687 (38,64) ***	0,1722 (24,80) ***	0,1446 (16,16) ***
Ln (horas semanales)	-0,0953 (14,95) ***	-0,0879 (9,02) ***	-0,0743 (5,61) ***
Edad	-0,0131 (8,41) ***	-0,0174 (8,29) ***	-0,0133 (5,06) ***
Edad2	0,0002 (11,60) ***	0,0003 (9,78) ***	0,0002 (6,03) ***
Mujeres	0,0442 (7,48) ***	0,0187 (2,53) **	0,0155 (2,01) **
Secundaria	-0,0270 (4,36) ***	-0,0474 (5,42) ***	-0,0254 (2,00) **
Superior	-0,1212 (12,60) ***	-0,1718 (13,10) ***	-0,1302 (8,42) ***
Niños	-0,0062 (2,66) ***	-0,0035 (1,11)	-0,0054 (1,43)
Casados	0,0185 (2,87) ***	0,0056 (0,69)	0,0227 (2,60) ***
Separados	-0,0569 (6,49) ***	-0,0448 (3,96) ***	-0,0221 (1,71) *
Estudiante	0,0773 (6,63) ***	0,0623 (4,65) ***	0,0052 (0,38)
Profesionales directivos	0,0806 (9,87) ***	0,0240 (1,98) **	-0,0033 (0,27)
Empleados	0,0312 (4,72) ***	0,0147 (1,74) *	0,0017 (0,19)
Asalariado público	0,1865 (14,73) ***	0,1294 (9,74) ***	0,0884 (7,61) ***
Cuenta propia formal	0,0215 (1,97) **		
Cuenta propia informal	-0,0158 (2,45) **		
Empleador	0,1040 (7,99) ***		
Minas	-0,0067 (0,19)	0,0475 (0,96)	-0,0146 (0,28)
Industria	0,0267 (1,82) *	0,0402 (2,10) **	-0,0112 (0,40)
Electricidad	0,1057 (2,96) ***	0,1134 (3,14) ***	0,0707 (1,97) **
Construcción	-0,1140 (6,85) ***	-0,0499 (2,30) **	-0,0246 (0,72)
Comercio	-0,0225 (1,60)	0,0120 (0,62)	-0,0383 (1,31)
Transporte	-0,0310 (2,07) **	0,0256 (1,24)	-0,0172 (0,57)
Servicios financieros	-0,0182 (1,10)	0,0230 (1,06)	-0,0315 (1,04)
Servicios	0,0054 (0,37)	0,0756 (3,93) ***	0,0053 (0,19)
Tiempo parcial involuntario	-0,2920 (25,59) ***	-0,2662 (15,15) ***	-0,1675 (6,70) ***
Contrato Escrito		0,1489 (18,65) ***	
Contrato termino indefinido			0,0749 (9,64) ***
Contrato directo			0,0793 (7,32) ***
Segundo Trabajo	0,0004 (0,03)	0,0008 (0,05)	0,0029 (0,16)
Intemperie	-0,0676 (9,71) ***	-0,0410 (4,06) ***	-0,0302 (2,72) ***
Dummies de región	Si	Si	Si
Observaciones	44.213	25.425	15.089
Pseudo R2	0,1227	0,1296	0,0885

Valores absolutos de los estadísticos z robustos entre parentesis

* Significativo al 10% ; ** Significativo al 5% ; *** Significativo al 1%

Fuente: Cálculos del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

Cuadro 7
Satisfacción en el trabajo. Modelo Probit Ordenado

	Ocupados		Asalariados		Asalariados con contrato escrito	
	Coefficiente	Efecto Marginal (Satisfechos)	Coefficiente	Efecto Marginal (Satisfechos)	Coefficiente	Efecto Marginal (Satisfechos)
Ln (ingreso)	0,5169 (52,94) ***	0,2013	0,5469 (33,70) ***	0,2068	0,5066 (18,08) ***	0,1641
Edad	-0,0444 (11,69) ***	-0,0173	-0,0562 (10,52) ***	-0,0212	-0,0584 (6,97) ***	-0,0189
Edad ²	0,0007 (14,55) ***	0,0003	0,0008 (11,74) ***	0,0003	0,0009 (7,90) ***	0,0003
Mujeres	0,1159 (8,09) ***	0,0450	0,0871 (4,67) ***	0,0329	0,1030 (4,23) ***	0,0333
Secundaria	-0,1057 (7,12) ***	-0,0411	-0,1603 (7,27) ***	-0,0605	-0,1249 (3,01) ***	-0,0405
Superior	-0,3886 (17,41) ***	-0,1531	-0,4862 (15,36) ***	-0,1875	-0,4360 (8,97) ***	-0,1439
Niños	-0,0103 (1,86) *	-0,0040	-0,0004 (0,05)	-0,0002	-0,0046 (0,38)	-0,0015
Casados	0,0307 (1,98) **	0,0119	-0,0105 (0,51)	-0,0040	0,0370 (1,32)	0,0120
Separados	-0,1835 (8,89) ***	-0,0723	-0,1665 (5,97) ***	-0,0640	-0,1430 (3,56) ***	-0,0479
Estudiante	0,2153 (7,36) ***	0,0816	0,1814 (5,15) ***	0,0666	0,0201 (0,47)	0,0065
Profesionales directivos	0,1533 (7,52) ***	0,0590	-0,0503 (1,66) *	-0,0191	-0,1036 (2,74) ***	-0,0341
Empleados	0,0970 (6,01) ***	0,0376	0,0412 (1,89) *	0,0155	0,0040 (0,14)	0,0013
Asalariado público	0,4513 (13,80) ***	0,1640	0,3163 (9,01) ***	0,1136	0,2576 (6,65) ***	0,0789
Cuenta propia formal	-0,0083 (0,31)	-0,0032				
Cuenta propia informal	-0,0808 (5,22) ***	-0,0315				
Empleador	0,2208 (6,50) ***	0,0836				
Minas	0,0832 (0,98)	0,0321	0,0994 (0,74)	0,0369	0,0122 (0,08)	0,0040
Industria	0,0583 (1,62)	0,0226	0,1366 (2,77) ***	0,0509	0,0432 (0,47)	0,0139
Electricidad	0,2269 (2,42) **	0,0855	0,2938 (2,78) ***	0,1046	0,3093 (2,33) **	0,0898
Construcción	-0,2372 (6,25) ***	-0,0938	-0,0404 (0,77)	-0,0154	-0,0158 (0,14)	-0,0051
Comercio	-0,0562 (1,66) *	-0,0219	0,0503 (1,03)	0,0189	-0,0290 (0,31)	-0,0094
Transporte	-0,0598 (1,69) *	-0,0234	0,0880 (1,66) *	0,0328	0,0203 (0,21)	0,0065
Servicios financieros	-0,1327 (3,35) ***	-0,0522	0,0533 (0,95)	0,0200	-0,0317 (0,33)	-0,0103
Servicios	-0,0563 (1,59)	-0,0220	0,1590 (3,21) ***	0,0595	0,0519 (0,56)	0,0167
Contrato escrito			(0,38)	0,1443		
Contrato termino indefinido			(18,69) ***		0,2407 (9,99) ***	0,0802
Contrato directo					0,2721 (8,44) ***	0,0935
Segundo Trabajo	0,0003 (0,01)	0,0001	-0,0092 (0,22)	-0,0035	-0,0057 (0,10)	-0,0018
Intemperie	-0,1599 (9,76) ***	-0,0627	-0,1102 (4,43) ***	-0,0422	-0,0910 (2,64) ***	-0,0301
Dummies de región	SI		SI		SI	
cut1	4,7378		5,0597		4,4288	
cut2	5,9927		6,3777		5,6723	
cut3	6,1180		6,4985		5,8247	
Number of obs =	44.213		25.425		15.089	
Pseudo R2 =	0,0892		0,0948		0,0615	

Valores absolutos de los estadísticos z robustos entre parentesis

* Significativo al 10%; ** Significativo al 5%; *** Significativo al 1%

Fuente: Cálculos del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

4. Conclusiones e implicaciones de política

Este documento ha abordado la problemática reciente de la calidad del empleo en Colombia. En primer lugar, se ha considerado la evolución de unos indicadores objetivos de la misma y se ha llegado a concluir que:

- 1) la recuperación del mercado de trabajo de la crisis de finales de los años 90 tuvo sobretodo un carácter cuantitativo y fue posible, en parte, a costa de la calidad de los empleos generados;
- 2) la lenta mejora en las condiciones de trabajo que se evidencia a partir del año 2002 ha perdido dinámica en 2006

En términos generales podemos afirmar que la tendencia de los últimos años en materia de calidad del empleo ha sido hacia la deslaboralización de la relación de trabajo la cual, a través del falso cuentapropismo, la subcontratación, la contratación verbal, la temporalidad y el trabajo asociado, ha permitido reducir los costos laborales directos de las empresas. Los salarios de los trabajadores menos calificados han crecido en términos reales, arrastrados por los aumentos de la remuneración mínima legal decretados anualmente por el Gobierno nacional. Empero, los salarios de los profesionales siguieron estancados y los ingresos laborales netos de los trabajadores independientes disminuyeron, en parte afectados por el ajuste del mercado y en parte por las consecuencias de unas gravosas reformas tributarias y de seguridad social.

En una segunda parte quisimos verificar si estos indicadores objetivos de calidad del empleo eran reflejo de la opinión que tenían los trabajadores de sus trabajos. Para ello estimamos unas funciones de satisfacción en el trabajo. Confirmamos así el impacto esperado por la teoría económica en términos de ingresos (positivo) y de horas de trabajo (negativo). Verificamos también que en Colombia están menos satisfechos los trabajadores separados y con niveles de educación altos. Igualmente, se constató que están satisfechos con sus trabajos las mujeres, los empleadores, los cuenta propia formales y los asalariados del sector público. Al mismo tiempo, sin embargo, encontramos que muchos de los aspectos del proceso de deslaboralización ejercen un impacto negativo sobre la satisfacción de los trabajadores afectados. Este es el caso de la temporalidad, la subcontratación, la ausencia de contrato de trabajo o el cuentapropismo informal.

Algunos estudios han mostrado que la insatisfacción en el trabajo puede desestimular la participación en el mercado de trabajo, llevar a mayor ausentismo y a más altas tasas de rotación del personal, y reducir la productividad laboral. Hay evidencia, además, de la existencia de una relación positiva entre satisfacción de los trabajadores y satisfacción de los clientes¹⁴. Si esto es cierto, se deduce que las empresas están borrando con el codo (vía insatisfacción de sus trabajadores) lo que hicieron con la mano (vía deslaboralización) en materia de costos laborales.

Ahora bien, la deslaboralización de las relaciones laborales no sólo tiene consecuencias sobre la satisfacción de los trabajadores hacia su labor, sino que puede perjudicar su bienestar físico y emocional y su vida cotidiana. Así, por ejemplo, según la OECD los trabajadores por cuenta propia, comparados con sus colegas asalariados, “reportan una menor probabilidad de utilizar equipo

¹⁴ Ver, entre otros, a Souza-Poza y Souza-Poza (2000), Leontaridi y Sloane (2001), Kaiser (2002), Clark (2004) y la bibliografía ahí citada.

protector y una mayor probabilidad de trabajar en posiciones que pueden generar problemas de salud” (OECD [2000], p. 170). Igualmente, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2000) advierte que, aun después de controlar por características personales y ocupacionales, “los trabajadores autónomos, temporales, y aquellos con contrato de corta duración están más expuestos a riesgos debido al ... limitado acceso a la información y formación en materia de seguridad y salud” y que, en cuanto a los teletrabajadores se refiere, es materia de preocupación “el aislamiento social, el número excesivo de horas de trabajo, el diseño ergonómico del lugar de trabajo y los problemas de dilucidar el carácter laboral en caso de que ocurra un accidente en el hogar” (p. 23). En el caso de los trabajadores enganchados a término fijo preocupa el estrés causado por la constante inseguridad laboral, la inhabilidad para planear el futuro y las dificultades de la vida diaria, tales como obtener un préstamo bancario¹⁵. Todo lo anterior representa un costo para los trabajadores afectados que, a nivel de sociedad, debe ser descontado de los beneficios de la deslaboralización.

Por cierto la solución al problema de la deslaboralización de la relación laboral no radica en un forzado regreso al empleo asalariado de tiempo completo. Parte de la solución está en la implementación de un verdadero sistema de protección social de carácter universal y verdaderamente efectivo en mantener la empleabilidad y los ingresos de los trabajadores. El sistema existente tiene baja cobertura y su finalidad fundamental es asistencial. Habría también que reducir la brecha de costos que existe actualmente entre la contratación “deslaboralizada” y la sujeta al Código de Trabajo, a través de la redefinición del financiamiento de la parafiscalidad (Sena, ICBF y Cajas de Compensación) y de la seguridad social subsidiada el cual no puede seguir siendo representado por un porcentaje sobre la nómina de las empresas del sector formal. Hace falta, además, una más precisa reglamentación de la parasubordinación laboral que proteja a aquellos trabajadores que desarrollan una actividad que se ubica en el limbo jurídico entre el empleo dependiente y el trabajo independiente.

¹⁵ European Agency for Safety and Health at Work (2002), citando un trabajo de Huuhtanen y Kandolin de 1999.

Bibliografía

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2000), "Principales Conclusiones Sobre el Estado de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unión Europea: Estudio Piloto", octubre

Akerlof G., Rose A. y Yellen Y. (1988), "Job Switching and Job Satisfaction in the US Labor Market", Brookings Papers on Economic Activity, No 2

Appelbaum E., Berg P., Frost A. y Preuss G. (2003), "The Effects of Restructuring on Low-Wage, Low-Skilled Workers in U.S. Hospitals", en Appelbaum E., Bernhardt A. y Murnane R.J. Eds), *Low-Wage America: How Employers Are Reshaping Opportunity in the Workplace*, The Russell Sage Foundation

Blanchflower D. (2004), "Self-Employment: More May Not Be Better", NBER Working Paper No 10286, february

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

Bockerman P. y Ilmakunnas P. (2005), "Job Disamenities, Job Satisfaction, and on-the-job Search: Is There a Nexus?", HECER Discussion Paper No 36

Boheim R. (2006), "Dependent Forms of self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment", IZA Discussion Paper No 1963, february

Clark A.E. (2004), "What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries", DELTA, Paris, mimeo, october

----- (2001), "What Really matters in a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data", *Labour Economics*, Vol. 8

----- (1996), "Job Satisfaction in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 34, No 2, june

Clark A., Georgellis Y. y Sanfey P. (1988), "Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany", *Research in Labor Economics* No 17

Clark A. y Oswald A. (1996), "Satisfaction and comparison income", *Journal of Public Economics*, Vol. 61, No 3, september

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

Davoine L. y Erhel C. (2006), "Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond", Centre D'Etudes de L'Emploi, Document de Travail No 66, juillet

Diaz-Serrano L. y Cabral J. (2005), "Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries", IZA Discussion Paper No 1558, april

European Agency for Safety and Health at Work (2002), "New Forms of Contractual Relationships and the Implications for Occupational Safety and Health"

Farné S., Granados E. y Vergara C.A. (2006), "El Mercado Laboral y la Seguridad Social en Colombia en los Inicios del siglo XXI", *Serie Estudios y Perspectivas* No 15, CEPAL, noviembre

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

Greene W. (2002), "*Econometric Analysis*", New Jersey, Prentice-Hall International

Hassink W. (2005), "The Part-Time Wage Penalty: A Carrier Perspective", IZA Discussion Paper No 1468, January

Jackson A. y Kumar P. (1998), "Measuring and Monitoring the Quality of Jobs and the Work Environment in Canada", CSLS Conference on the State of Living Standards and the Quality of Life in Canada, Ottawa, October 30-31

Johansson E. (2004), "Job Satisfaction in Finland", Discussion Paper No 958, ETLA, Helsinki

Kaiser L.C. (2002), "Job Satisfaction: a Comparison of Standard, Non-Standard, and Self-Employment Patterns across Europe with a Special Note to the Gender/Job Satisfaction Paradox", EPAG Working Paper No 27, University of Essex

Kalleberg A., Reskin B. y Hudson K. (2000), "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Jobs Quality in the United States", *American Sociological Review*, Vol. 65, April

Leontaridi R. y Sloane P. (2001), "Measuring the Quality of Jobs", LoWER Working Paper No 7, April

Martín A. y Alós-Moner R. (2000), "Estrategias de Flexibilidad y Condiciones de Trabajo en España", Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de Vida y de Trabajo

OECD (2000), "The Partial Renaissance of Self-Employment", en *Employment Outlook*, Ch. 5, June

Oswald A. (2002), "Are You Happy at Work? Job Satisfaction and Work-Life Balance in the US and Europe", Warwick WBS Event, November

Oswald A. y Gardner J. (2001), "What Has Been Happening to Job Satisfaction in Britain?", Warwick University

Shields M. y Price S. (2002), "Racial Harassment, Job Satisfaction and Intentions to Quit: Evidence from the British Nursing Profession", *Economica*, Vol. 69, No 274, May

Souza-Poza A. y Souza-Poza A.A. (2000), "Well-being at Work: a Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction", *Journal of Socio-Economics* No 29

Wooldridge J. (2002), "*Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*", Massachusetts, MIT Press

Anexo 1**Descripción de Variables de los Modelos Probit**

Variable	Descripción
Edad	Variable continua, Número de años de la persona
Mujeres	1 mujer; 0 hombre
Educación	
Primaria	Grupo control
Secundaria	1 si logró al menos un grado de educación secundaria ; 0 en otro caso
Superior	1 si logró al menos un grado de educación superior ; 0 en otro caso
Estudiante	1 si actualmente asiste a una institución educativa ; 0 en otro caso
Niños	Variable continua, número de niños menores de 12 años presentes en el hogar
Estado Civil	
Soleros	Grupo de control
Casados	1 si es casado o en unión libre ; 0 en otro caso
Separados	1 si es separado o viudo ; 0 en otro caso
Dummies Regiones	Variables dummy que identifican cada una de las regiones geográficas de Colombia
Ln (ingreso)	Variable continua, Logaritmo del ingreso laboral (salario monetario, salario en especie, ingresos de actividad o negocio) del empleo principal
Ln (horas semanales)	Variable continua, Logaritmo del número de horas semanales efectivamente trabajadas en el primer empleo en la semana de referencia
Grupo Ocupacional	
Obreros	Grupo de control
Profesionales directivos	1 si es directivo, profesional o técnico ; 0 en otro caso
Empleados	1 si es empleados de oficina, comerciantes o trabajadores del comercio ; 0 en otro caso
Posición Ocupacional	
Ocupados no asalariados públicos, no cuenta propia y no empleadores	Grupo de control
Asalariado público	1 si trabaja como obreros o empleados del sector público, profesional o técnico ; 0 en otro caso
Cuenta Propia Formales	1 si trabaja como cuenta propia, y es afiliado al régimen de salud como contribuyente ; 0 en otro caso
Cuenta Propia Informales	1 si trabaja como cuenta propia, y no es afiliado al régimen de salud como contribuyente ; 0 en otro caso
Empleadores	1 si trabaja como patrón o empleado ; 0 en otro caso
Rama de Actividad	
Agricultura	Grupo Control
Minas, Industria, Electricidad, Construcción, Comercio, Transporte, Servicios financieros, Servicios	1 si trabaja en la respectiva rama de actividad ; 0 en otro caso
Tiempo parcial involuntario	1 si trabaja menos de 36 horas a la semana y desea trabajar más horas ; 0 en otro caso
Contrato escrito	Solo asalariados, 1 si tiene contrato escrito de trabajo ; 0 en otro caso
Contrato termino indefinido	Solo asalariados con contrato escrito, 1 si tiene contrato a termino indefinido ; 0 si tiene contrato a termino fijo
Contrato directo	Solo asalariados con contrato escrito, 1 si trabaja en la misma empresa que lo contrato ; 0 si trabaja con en una empresa distinta a la que lo contrato
Segundo Trabajo	1 si tiene un empleo o negocio adicional a su ocupación principal ; 0 en otro caso
Intemperie	1 si desempeña su trabajo principalmente en un kiosco, caseta, vehiculo, puerta a puerta, sitio descubierto en la calle o en el campo o área rural ; 0 en otro caso

CUADERNOS DE TRABAJO

ISSN: 1900-5598

No 1	Enfoques Institucionales sobre Sistemas Pensionales: Algunas Reflexiones para el Actual Debate en Colombia.
No 2	Efectos Ocupacionales de una Reforma Laboral en Colombia.
No 3	La Calidad del Empleo en Colombia.
No 4	Políticas de Mercado de Trabajo en un País en Crisis: el Caso de Colombia. La Administración Pastrana.
No 5	Seguimiento a la Ley 789 de 2002, de Reforma Laboral. Año 2003
No 6	Mitos y Realidades De la Reforma Laboral Colombiana. La Ley 789 Dos Años Después.
No 7	El Mercado Laboral y la Seguridad Social en Colombia entre Finales del Siglo XX y Principios del Siglo XXI.
No 8	Calidad del Empleo: Qué Tan Satisfechos Están los Colombianos con su Trabajo?

Las versiones electrónicas de los Cuadernos de Trabajo del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia se pueden encontrar en la pagina web http://www.uexternado.edu.co/derecho/pdf/observatorio_mercado_trabajo