

RESUMEN

El documento desarrollado en el siguiente trabajo de investigación tuvo como finalidad principal explicar de manera analítica-descriptiva los determinantes de la satisfacción laboral en la región caribe y Colombia durante 2012. Para tal objetivo se tuvo en cuenta la realización de un estudio descriptivo de los aspectos más sobresalientes de la población ocupada de las dos áreas geográficas en mención, desglosando sus aspectos demográficos, sociales, económicos y habitacionales. También se analizaron los aspectos más relevantes que caracterizan las condiciones donde el trabajador lleva a cabo sus funciones laborales, destacando variables como los ingresos netos de los trabajadores, la satisfacción laboral con relación a la jornada laboral, las oportunidades de ascenso etc. Con el análisis hecho a las características individuales y ocupacionales de los trabajadores en la región caribe y Colombia, se incluyó en la ficha metodológica la realización de una estimación econométrica con un modelo de variable discreta ordenado probit, para encontrar los determinantes de la satisfacción laboral en la región caribe y en Colombia.

Los hallazgos más relevantes de este trabajo muestran que los trabajadores a nivel nacional y regional se distinguen por ser mayoritariamente hombres, de edades intermedias, pertenecientes al régimen contributivo, y generalmente tiene formación de bachiller. El género, los años de escolaridad y la cantidad de horas trabajadas a la semana reducen la probabilidad de que un ocupado esté satisfecho con su empleo, en contraposición, la edad y el tipo de contrato tienen en el efecto contrario, es decir, incrementan la probabilidad de estar satisfecho.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE PROYECTOS

FECHA : Cartagena, 16 de diciembre de 2013.
DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN
PARA : Doctor(es):
1).DEWIN IBÁN PÉREZ FUENTES
2).ÁLVARO ANDRÉS ESCOBAR ESPINOZA

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) proyecto(s) de Grado titulado(s): **"DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA REGIÓN CARIBE Y EN COLOMBIA DURANTE 2012"**.

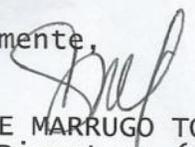
AUTOR(ES) : BASIL ALEXANDER ZÚÑIGA VALDÉS

ASESOR(A) : RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una X los términos de:

APROBADO APLAZADA NO APROBADO

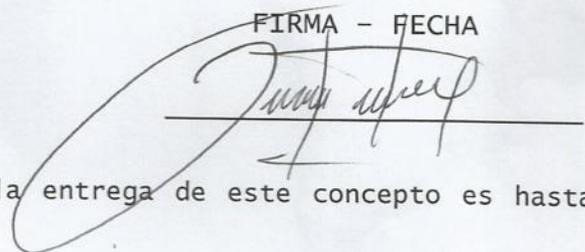
Atentamente,


DENYSSE MARRUGO TORRENTE
Directora (e)
PROGRAMA DE ECONOMÍA

Reciben Evaluador(es):

1. DEWIN PÉREZ FUENTES

FIRMA - FECHA



P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el día 4 de febrero de 2014.

Anexo: Formato de Observaciones.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE PROYECTOS

FECHA : Cartagena, 16 de diciembre de 2013.
DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN
PARA : Doctor(es):
1).DEWIN IBÁN PÉREZ FUENTES
2).ÁLVARO ANDRÉS ESCOBAR ESPINOZA

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) proyecto(s) de Grado titulado(s): **"DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA REGIÓN CARIBE Y EN COLOMBIA DURANTE 2012"**.

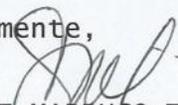
AUTOR(ES) : BASIL ALEXANDER ZÚÑIGA VALDÉS

ASESOR(A) : RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una x los términos de:

APROBADO APLAZADA NO APROBADO

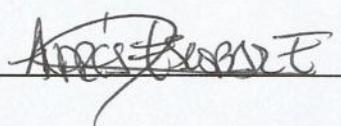
Atentamente,


DENYSSE MARRUGO TORRENTE
Directora (e)
PROGRAMA DE ECONOMÍA

Reciben Evaluador(es):

FIRMA - FECHA

1. ÁLVARO ESCOBAR ESPINOZA



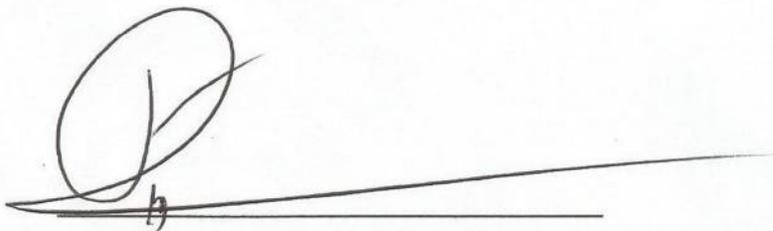
P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el día 4 de febrero de 2014.

Anexo: Formato de Observaciones.

Cartagena de Indias, Abril 04 de 2014

Señores
COMITÉ DE GRADUACIÓN
Programa de Economía
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de Cartagena
Ciudad

Con la presente hago entrega del proyecto de grado titulado ***“DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA REGIÓN CARIBE Y EN COLOMBIA DURANTE 2012”*** elaborado por el estudiante **Basil Alexander Zuñiga Valdés**, identificado con el código **0430720002** a quién asesoré en su elaboración, con el fin de obtener el título de Economista.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by a horizontal line extending to the right. Below the horizontal line, the letter 'h' is written.

RAUL QUEJADA PEREZ

Docente
Programa de Economía
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Cartagena de Indias, Abril 04 de 2014

Señores
COMITÉ DE GRADUACIÓN
Facultad de Ciencias Económicas
Comité de Graduación
Universidad de Cartagena
Ciudad

Con la presente hago entrega del proyecto de grado titulado **“DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA REGIÓN CARIBE Y EN COLOMBIA DURANTE 2012.”** Elaborado bajo asesoría del docente **Raúl Quejada Pérez** con el fin de someterlo a la aprobación o sugerencias que consideren necesarias.

Alexander Zuñiga Valdes.

BASIL ALEXANDER ZUÑIGA VALDES
Estudiante de Economía
1.050.944.768 de Turbaco-Bolivar

**DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA REGIÓN
CARIBE Y EN COLOMBIA DURANTE 2012**

BASIL ALEXANDER ZÚÑIGA VALDÉS

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
CARTAGENA DE INDIAS – COLOMBIA**

2014

**DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA REGIÓN
CARIBE Y EN COLOMBIA DURANTE 2012**

BASIL ALEXANDER ZÚÑIGA VALDÉS

Proyecto

ASESOR

RAÚL QUEJADA PÉREZ

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
CARTAGENA DE INDIAS – COLOMBIA**

2014

CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	17
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	19
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	21
3. JUSTIFICACIÓN	22
4. OBJETIVOS.....	24
4.1 GENERAL	24
4.2 ESPECÍFICOS	24
5. MARCO REFERENCIAL	25
5.1 MARCO TEÓRICO: SATISFACCIÓN LABORAL	25
5.1.1 Características del trabajador.....	26
5.1.2 Características del puesto de trabajo.....	27
5.2 REVISIÓN DEL ESTADO DEL ARTE	28
5.3 MARCO LEGAL	30
5.3.1 Constitución Política de Colombia	30
5.3.2 Código Sustantivo del Trabajo	31
5.3.3 Ley 789 de 2002	31
5.4 MARCO CONCEPTUAL	31
6. DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
6.1 TIPO DE ESTUDIO.....	34
6.2 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.....	34
6.2.1 Delimitación espacial.....	34
6.2.2 Delimitación temporal	34
6.2.3 Población objetivo	34
6.3 FUENTES INFORMACIÓN.....	35
6.4 MÉTODO DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	35

6.5 ESTIMACIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN	
LABORAL	35
6.5.1 Introducción: modelos con variable dependiente discreta	35
6.5.2 Modelo probit ordenado	36
6.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	39
7. ASPECTOS DEMOGRÁFICOS, SOCIALES, ECONÓMICOS Y	
HABITACIONALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA REGIÓN CARIBE Y	
EN COLOMBIA	40
7.1 INDIVIDUOS OCUPADOS	40
7.2 VIVIENDA Y HOGARES.....	46
7.3 CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES DE LOS TRABAJADORES	50
8. CARACTERIZACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS OCUPADOS EN LA	
REGIÓN CARIBE Y EN COLOMBIA.....	56
8.1 Satisfacción global	56
8.2 Satisfacción con el número de horas trabajadas a la semana	57
8.3 Satisfacción con la aplicación de su conocimiento en el trabajo	57
8.4 Satisfacción con su jornada laboral actual.....	58
8.5 Satisfacción con el pago que recibe	59
9. SATISFACCIÓN DE LOS OCUPADOS EN COLOMBIA Y LA REGIÓN	
CARIBE EN FUNCIÓN DE LOS RASGOS DEMOGRÁFICOS,	
SOCIOECONÓMICOS Y OCUPACIONALES.....	60
9.1 Satisfacción global	60
9.2 Satisfacción con el número de horas trabajadas a la semana	65
9.3 Satisfacción con la aplicación de su conocimiento en el trabajo	70
9.4 Satisfacción con el pago que recibe	75
10. DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN DE LOS OCUPADOS EN LA	
REGIÓN CARIBE Y EN COLOMBIA.....	81
11. CONCLUSIONES.....	86
12. RECOMENDACIONES.....	88
13. BIBLIOGRAFÍA.....	90

14. ANEXOS 94
 14.1 CRONOGRAMA..... 94
15. RESULTADOS, PRODUCTOS ESPERADOS Y POTENCIALES
BENEFICIARIO 95

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Satisfacción laboral por género	20
Gráfica 2. Satisfacción laboral por tipo de contrato.....	21
Gráfica 3. Género de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	40
Gráfica 4. Rangos de edad de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	41
Gráfica 5. Parentesco con el jefe de hogar de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	42
Gráfica 6. Estado civil de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	42
Gráfica 7. Afiliados, cotizantes o beneficiarios de alguna entidad de seguridad social en salud, ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	43
Gráfica 8. Régimen de seguridad social en salud de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	43
Gráfica 9. Asiste a escuela, colegio o universidad en ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	44
Gráfica 10. Nivel educativo en ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	44
Gráfica 11. Años de escolaridad en ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	45
Gráfica 12. Tipo de vivienda del hogar de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	46
Gráfica 13. Material predominante en las paredes de las viviendas de los ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	47
Gráfica 14. Material predominante en los pisos de las viviendas de los ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	47
Gráfica 15. Disponibilidad de servicios públicos en las viviendas de los ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	48

Gráfica 16. Elementos y dotaciones de la vivienda y el hogar de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	49
Gráfica 17. Ocupados en Colombia según si han firmado o no contrato laboral. Porcentajes	51
Gráfica 18. Ocupados en Región Caribe según si han firmado o no contrato laboral. Porcentajes	51
Gráfica 19. Tipo de contrato en ocupados en Colombia. Porcentajes	51
Gráfica 20. Tipo de contrato en ocupados en Región Caribe. Porcentajes	51
Gráfica 21. Ocupados en Colombia según si reciben prima navideña. Porcentajes	52
Gráfica 22. Ocupados en Región Caribe según si reciben prima navideña. Porcentajes.....	52
Gráfica 23. Ocupados en Colombia según si tienen derecho a cesantías. Porcentajes	52
Gráfica 24. Ocupados en Región Caribe según si tienen derecho a cesantías. Porcentajes .	52
Gráfica 25. Ocupados en Colombia según si reciben vacaciones con sueldo. Porcentajes .	52
Gráfica 26. Ocupados en Región Caribe según si reciben vacaciones con sueldo. Porcentajes	52
Gráfica 27. Incrementos en el ingreso laboral entre grupos de años de formación educativa, ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes	54
Gráfica 28. Satisfacción de los ocupados con el trabajo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	56
Gráfica 29. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	57
Gráfica 30. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en su trabajo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	58
Gráfica 33. Satisfacción de los ocupados con su jornada laboral actual en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	58

Gráfica 31. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe en su empleo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes 59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Edad de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos	41
Tabla 2. Años de escolaridad de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos	46
Tabla 3. Personas en el hogar de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos	50
Tabla 4. Ingresos laborales según género de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos	53
Tabla 5. Ingresos laborales según años de formación educativa de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos	54
Tabla 6. Ingresos laborales según posición ocupacional de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos.....	55
Tabla 7. Horas de trabajo semanal de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos	55
Tabla 8. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según género en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	60
Tabla 9 Satisfacción de los ocupados con el trabajo según edad en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	61
Tabla 10. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según estado civil en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	62
Tabla 11. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según nivel educativo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	62
Tabla 12. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según número de horas trabajadas en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	63

Tabla 13. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según tenencia de contrato en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	64
Tabla 14. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según ingresos en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	64
Tabla 15. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas según género en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	65
Tabla 16. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según edad en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	66
Tabla 17. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según estado civil en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	67
Tabla 18. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según nivel educativo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	67
Tabla 19. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según número de horas trabajadas en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	68
Tabla 20. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según tenencia de contrato en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	69
Tabla 21. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según ingresos en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	69
Tabla 22. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según género en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	70
Tabla 23. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según edad en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	71
Tabla 24. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según estado civil en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	72
Tabla 25. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según nivel educativo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	72

Tabla 26. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según número de horas trabajadas en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	73
Tabla 27. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según tenencia de contrato en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	74
Tabla 28. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según ingresos en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	74
Tabla 29. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según género en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	75
Tabla 30. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según edad en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	76
Tabla 31. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según estado civil en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	77
Tabla 32. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según nivel educativo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	77
Tabla 33. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según número de horas trabajadas en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	78
Tabla 34. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según tenencia de contrato en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes.....	79
Tabla 35. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según ingresos en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes	79
Tabla 50. Determinantes de la satisfacción laboral en Colombia y en la región Caribe. Modelo probit multinomial	82

1. INTRODUCCIÓN

En la última década el capital de trabajo ha tomado progresivamente un lugar importante en las organizaciones empresariales (a nivel particular), y en lo que se conoce como mercado laboral (a nivel agregado). Lo anterior en razón de su papel decisivo en los resultados productivos, innovadores y de desarrollo global en las empresas y en la actividad económica.

En consecuencia se hace necesario documentar, conocer y explicar, las características generales y específicas de los trabajadores y, en especial, en qué medida se encuentran satisfechos en su puesto de trabajo. En el sentido de que la satisfacción laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del contexto y de los factores laborales. Esta satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales considerándola como el resultado de diversas actitudes que tienen los empleados en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos, etc., ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores, en el presente estudio se pretende llevar a cabo un análisis comparativo entre el mercado laboral de la Región Caribe y Colombia, analizando en primera instancia aspectos fundamentales como los factores demográficos, sociales y habitacionales de la población ocupada en las áreas geográficas mencionadas, así como también poder describir las características ocupacionales de los ocupados, según el puesto, las labores desempeñadas, la remuneración, etc. Acompañado a esto, es importante analizar la satisfacción de la población ocupada en relación con el trabajo que desempeñan, el número de horas laboradas, entre otros aspectos.

En el contexto dentro del que se pretende desarrollar la presente investigación es conveniente desarrollar un estudio donde se analice, correlacione y compare la satisfacción que manifiestan los ocupados, en la Región Caribe y Colombia, con sus rasgos

demográficos, sociales económicos y ocupacionales, con el fin de encontrar, mediante técnicas econométricas adecuadas, los determinantes de tal satisfacción.

Este trabajo permitirá que los encargados de la política económica diseñen medidas más documentadas y precisas, especialmente para la región, que posibiliten mejorar las condiciones en cuanto a la calidad del mercado de trabajo en estos dos ámbitos espaciales. De igual forma, los empresarios y gerentes contarán con un documento objetivo sobre la situación en cuanto a satisfacción con los empleos que ofrecen, de esta forma, en caso de detectar insatisfacción en algunos sectores, se podrían tomar los correctivos necesarios, en la medida en que la evidencia empírica ha demostrado que entre mayor sea la satisfacción con el trabajo, mayor eficiencia y rendimiento se lograría en el proceso productivo. Finalmente, los investigadores del mercado laboral, especialmente aquellos que hacen énfasis en la Región Caribe, dispondrán de un antecedente detallado, objetivo y comparativo documentará la satisfacción con el empleo.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las situaciones que afectan la manera en que los recursos son utilizados, así como la forma en que puede obtenerse la máxima eficiencia a partir de ellos para la producción de bienes tangible o intangibles, es objeto de estudio de los economistas. En ese sentido, dentro de la economía laboral, a pesar de que los temas principales corresponden al estudio de los salarios y a la rentabilidad de la educación (Jiménez, 2012), no deben ignorarse aspectos como: la calidad del empleo, las condiciones en que el trabajo es llevado a cabo, las formas de contratación, las opiniones de los trabajadores respecto a su satisfacción con el puesto de trabajo, así como otros elementos básicamente cualitativos.

Para el caso colombiano, en la primera década del siglo XXI el mercado laboral exhibió un conjunto de características que dan a entender la presencia de cierto grado de deterioro de tipo cualitativo. Particularmente, se estancaron los salarios reales y disminuyeron los ingresos laborales netos de los trabajadores independientes, de igual forma se incrementó alarmantemente el desempleo de larga duración, el subempleo (en especial por ingresos) y los falsos empleos por cuenta propia. En el mismo sentido, la informalidad laboral no se ha reducido y la participación del sector informal sigue siendo similar a aquella que se presentaba a comienzos de esta década (superior al 60%). Además, aproximadamente el 50% de los asalariados no consigue un empleo que sea formalizado por medio de un contrato laboral escrito, y por otro lado, una proporción creciente de estos trabajadores es subcontratada (Farné, Granados, & Vergara, 2006).

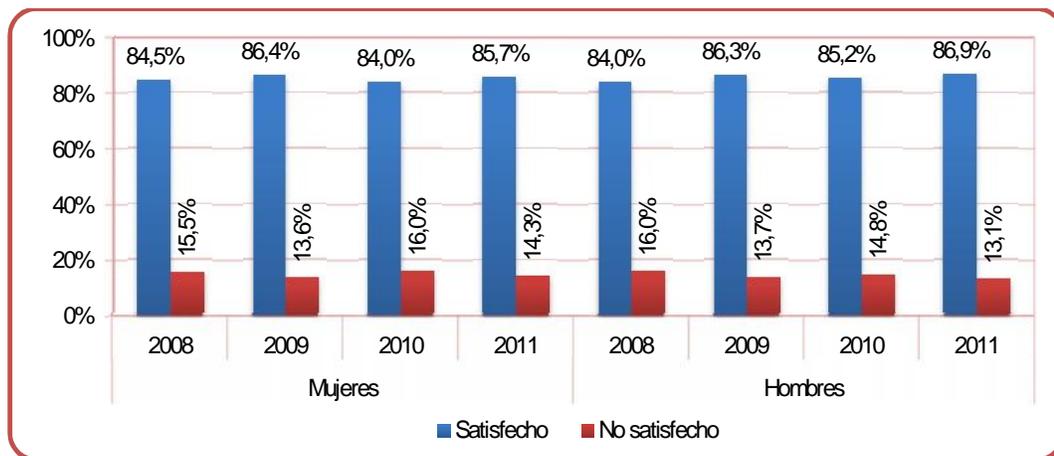
Teniendo en cuenta el panorama anterior, se hace justo y necesario conocer la opinión que los trabajadores tienen respecto a la satisfacción que experimentan en sus empleos, en tanto se considera que, desde el punto de vista teórico, esta afecta en gran medida tanto la movilidad laboral como el comportamiento del mercado de trabajo (Jiménez, 2012).

Así bien, la satisfacción laboral según la óptica del comportamiento organizacional puede entenderse como una actitud que refleja el sentimiento de los individuos respecto sus

empleos (Pérez & De La Garza, 2007), esto se refleja en la manera como llevan a cabo sus funciones en el puesto de trabajo: en el caso de que una persona se sienta mucha satisfacción con su empleo, se espera que adopte actitudes positivas frente a éste, en contraste, si experimenta insatisfacción, la manifestará mediante actitudes negativas.

Se ha encontrado que el grado en que un sujeto se encuentra satisfecho con su trabajo depende, entre otras cosas, del grado de coincidencia entre lo que busca de su trabajo y lo que efectivamente obtiene de él, así bien, cuanto mayor sea la discrepancia entre lo que se quiere conseguir y lo que se obtiene del trabajo, menor será el grado de satisfacción con el empleo (Gamero, 2005). A su vez, este grado de satisfacción está en función de las características del individuo (edad, interés, autonomía, posibilidades de aprender, género, etc.)(Sepúlveda, 2009), y de sus condiciones de trabajo (ambiente en que se desarrolla su tarea, salario, horas de trabajo, seguridad y reconocimiento, etc.) (Navarro, 2008).

Gráfica 1. Satisfacción laboral por género



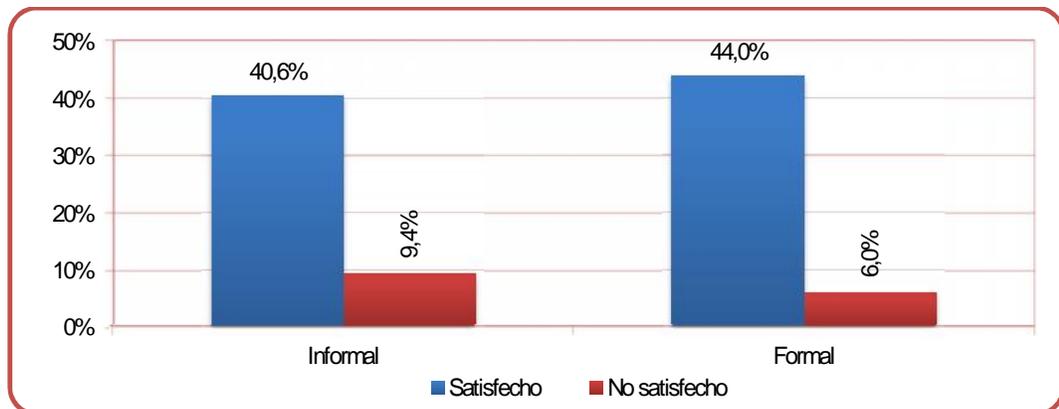
Fuente: Jiménez (2012)

Se ha encontrado que tanto hombres como mujeres en Colombia presentan niveles de satisfacción e insatisfacción similares, los cuales se han mantenido a lo largo del tiempo: en promedio, el 85,14% de las mujeres y el 85,6% de los hombres trabajadores declaran estar satisfechos con su empleo entre 2008-2011, en contraste el 14,85% y el 14,39% expresaron lo contrario. En este sentido, aunque las proporciones son similares en todo el período (Gráfica 1), cabe preguntarse cuáles elementos determinan y explican que persista cierto

nivel de satisfacción entre los trabajadores de ambos géneros, e incluso, si esa satisfacción (o insatisfacción) es igual o similar tanto para el país, como para algunas de sus regiones.

Por otro lado, se dispone de evidencia según la cual es posible afirmar que, en promedio, la mayoría de trabajadores tanto con contrato formal como informal, se encuentran satisfechos (40,6% y 44%, respectivamente), a su vez, los insatisfechos en estas categorías fueron 9,4% y 6%, respectivamente. Cabe mencionar que aunque aparentemente es poca la diferencia entre las participaciones medias de cada grupo, los trabajadores formales en mayor medida se reportan como satisfechos con su puesto de trabajo. En este sentido se puede decir que existen algunos elementos que explicarían este hecho, y que es menester un trabajo investigativo que pretenda dilucidarlos.

Gráfica 2. Satisfacción laboral por tipo de contrato



Fuente: Jiménez (2012)

El problema descrito hasta este punto resulta de sumo interés para los hacedores de política, por tanto, su estudio detallado sería de amplia relevancia dentro de la planificación nacional, especialmente cuando se lleva a cabo un estudio comparativo entre el nivel nacional y la región Caribe Colombiana. En este orden de ideas, se procede a formular el siguiente enunciado-pregunta de investigación.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los principales determinantes de la satisfacción laboral en la Región Caribe y en Colombia durante 2012?

3. JUSTIFICACIÓN

Por medio de la presente investigación se pretende llevar a cabo un estudio comparativo de la satisfacción laboral, de acuerdo a la opinión de la población trabajadora a nivel nacional y de la región Caribe. La importancia de este ejercicio analítico-comparativo corresponde a que se ha demostrado que los trabajadores que manifiestan sentirse insatisfechos, con mayor frecuencia faltan al trabajo, reportan mayores niveles de stress y tienden a tener una mayor tasa de renuncia, en contraste, aquellos que indican sentirse satisfechos gozan de una mejor salud y longevidad, además, se busca analizar si la situación de la región diverge del caso nacional.

Por otro lado, y en línea con lo anterior, la investigación se justifica en tanto que, si la satisfacción laboral es un objetivo conveniente en la política pública referente al empleo, o incluso al interior de alguna empresa en particular, se hace necesario disponer de estudios que la cuantifiquen y la analicen. Desde la perspectiva de la relación con la calidad, se considera que el mercado laboral en general, o las empresas en particular, no pueden aspirar a niveles de calidad competitivos en los bienes que ofrecen si su plantilla de trabajadores no se encuentra satisfecha, así bien, el estudio de la satisfacción permite comprender los elementos que la determinan, para así poder actuar sobre ellos, y a mediano o largo plazo mejorar la calidad del funcionamiento del mercado de trabajado.

Esta investigación resulta importante desde diversos puntos de vista:

- Políticas públicas: Al conocer las características de la satisfacción laboral en la región Caribe y en Colombia, se hace posible diseñar políticas públicas más documentadas y precisas, especialmente para la región, que posibiliten mejorar las condiciones en cuanto a la calidad del mercado de trabajo en estos dos ámbitos.
- Contexto empresarial: Los empresarios y gerentes contarán con un documento objetivo sobre la situación en cuanto a satisfacción con los empleos que ofrecen, de esta forma, en caso de detectar insatisfacción en algunos sectores, se podrían tomar los correctivos necesarios, en la medida en que la evidencia empírica ha demostrado

que entre mayor sea la satisfacción con el trabajo, mayor eficiencia y rendimiento se lograría en el proceso productivo.

- Academia y la Universidad: Los estudiosos del mercado laboral, especialmente aquellos que hacen énfasis en la Región Caribe, dispondrán de un antecedente detallado, objetivo y comparativo documentará la satisfacción con el empleo, esta indagación se podría convertir en motivador de nuevas investigaciones que permitan entender de manera comprensiva este aspecto de la calidad del mercado de trabajo.

4. OBJETIVOS

4.1 GENERAL

Analizar los determinantes de la satisfacción laboral en la Región Caribe y en Colombia durante 2012, para comprender sus aspectos explicativos de tal forma que permitan entender, comprender y mejorar la calidad del empleo en ambas áreas geográficas.

4.2 ESPECÍFICOS

- Caracterizar los aspectos demográficos, sociales, económicos y habitacionales de la población ocupada en la Región Caribe y en Colombia durante 2012.
- Describir las características ocupacionales de los individuos ocupados en la Región Caribe y en Colombia según el puesto, las labores desempeñadas, el salario, prestaciones sociales.
- Describir la satisfacción de la población ocupada con el trabajo actual, el número de horas trabajadas, la aplicación conocimientos, el pago o ganancias recibidas, los beneficios y prestaciones y la jornada laboral, tanto en la Región Caribe como en Colombia.
- Analizar la satisfacción de los ocupados en Colombia y la Región Caribe en función de los rasgos demográficos, socioeconómicos y ocupacionales.
- Correlacionar y comparar la satisfacción que manifiestan los ocupados, en la Región Caribe y en Colombia, con sus rasgos demográficos, sociales y económicos, así como con sus principales características ocupacionales.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 MARCO TEÓRICO: SATISFACCIÓN LABORAL

En la literatura teórica se encuentran diversos planteamientos que intentan definir el concepto de satisfacción laboral, sin embargo no permiten establecer un consenso. Al respecto, Ivancevich y Donnelly (1968) encuentran puntos comunes en estas definiciones, lo que permite formalizar dos perspectivas:

- 1) Aquella dentro de la cual se entiende la satisfacción como un estado emocional, un sentimiento, una actitud o una respuesta afectiva hacia el trabajo.
- 2) Y la otra, en la cual se considera la satisfacción como el resultado de una comparación o ajuste entre expectativas, necesidades o resultados actuales del puesto y las prestaciones que el trabajo les ofrece realmente

Teniendo en cuenta los dos elementos anteriores, es posible afirmar que la satisfacción laboral se comprende como

Un concepto multidimensional y multidisciplinar que supone el estado emocional, actitud, sensación o grado de bienestar que experimenta un individuo hacia su trabajo como consecuencia de la mayor o menor discrepancia existente entre sus expectativas pasadas y presentes acerca de las recompensas y el rol que le ofrece su empleo y la medida en que éstas se cumplen realmente (Sánchez et al, 2007, pág. 4).

Ahora bien, en lo referente a las variables explicativas relacionadas con el nivel de satisfacción laboral, las investigaciones se han concentrado en determinar los factores determinantes de la satisfacción laboral en los individuos, así como las consecuencias derivadas de esta. En este intento se han agrupado los factores o variables en dos categorías:

- 1) Características sociodemográficas propias del trabajador: género, edad, nivel educativo, entre otros.
- 2) Medidas organizacionales internas e inherentes al puesto o a la empresa: tales como salario, horarios, tipo de contrato, tamaño, ubicación de la empresa.

5.1.1 Características del trabajador

Se puede afirmar que las características personales del trabajador influyen notablemente sobre el nivel de satisfacción laboral que pueda experimentar.

La relación entre la satisfacción y la edad se presenta en la medida en que, con el transcurrir del tiempo, es más probable que los trabajadores realicen procesos de capacitación y entrenamiento en sus trabajos, lo cual les posibilita incrementar su capital humano, y luego, a través de aumentos en la productividad, hacer mayores sus salarios (Hamersmesh, 1977). Se ha encontrado evidencia de que la satisfacción experimenta un crecimiento continuo en relación a la edad, incluso, empleando una relación no lineal entre edad y satisfacción se han hallado correlaciones estadísticamente significativas (Glenn & Taylor, 1977).

Con relación al género, numerosos trabajos señalan que las mujeres, en general, presentan niveles de satisfacción más alto que el de los hombres. Desde el punto de vista teórico (Andrew, 1997) se ha tratado de explicar esta particularidad argumentando que existe la posibilidad de que “las mujeres presenten unas menores expectativas hacia su empleo, que hacen que su nivel de satisfacción supere al de los hombres, cuyas expectativas hacia el trabajo son más exigentes y, por tanto, de más difícil cumplimiento” (Sánchez et al, 2007).

Por otro lado, se dispone de una serie de argumentos que permiten comprender la menor satisfacción laboral de parte del género femenino: 1) entre las cohortes femeninas de edad superior, el ambiente más restrictivo en que se ha desarrollado su rol laboral ha supuesto que las expectativas sean inferiores que entre las mujeres más jóvenes; 2) las trabajadoras con menor nivel educativo o empleadas en categorías laborales más bajas abrigarán peores

expectativas; y 3) la alternativa de un trabajo remunerado supone que las mujeres, contentas por encontrarse empleadas, esperen menos de su contexto laboral.

En cuanto al nivel educativo, su relación con la satisfacción laboral presenta, usualmente, un efecto negativo, reduciéndose la satisfacción a medida que aumenta. Esto estaría explicado por las mayores aspiraciones de los trabajadores más cualificados (Sánchez et al, 2007).

5.1.2 Características del puesto de trabajo

Ahora bien, desde el punto de vista de las variables que guardan relación con el puesto de trabajo y el ámbito de la organización, se ha llegado a afirmar que estas tienen mayor impacto sobre la satisfacción laboral que las variables individuales (Linz, 2003).

Sobre el tipo de contrato (a término fijo o indefinido) como indicativo de la inseguridad laboral, los resultados obtenidos desde el punto de vista teórico- empírico son diversos. Por un lado se tiene un efecto negativo de la temporalidad sobre la satisfacción laboral, por otro lado la relación no se encuentra; respecto a esto último, la explicación puede estar en las discrepancias en cuanto a variables tales como la voluntariedad de la situación, condiciones económicas o estatus laboral en los estudios realizados (Linz, 2003). A pesar de esto, en la presente investigación se incluirá esta variable dentro del modelo a estimar.

Entre tanto, el vínculo entre las horas de trabajo y la satisfacción laboral no es del todo claro. Al tomar esta variable como exógena se detecta una correlación negativa con la satisfacción percibida, en este sentido, “cabe la posibilidad de que ciertos empleos permitan la elección del tiempo que se permanece en el puesto, lo que supondría una mayor estancia de aquellos empleados con niveles de satisfacción superiores, determinando a la postre una relación positiva entre ambas variables” (Linz, 2003, págs. 7-8).

El puesto que ocupa el trabajador al interior de la jerarquía de la organización (en especial las de tipo vertical), se considera un determinante positivo de la satisfacción laboral. En este orden de ideas, este hallazgo resulta coherente con la idea de que una mayor autonomía

y posibilidades de liderazgo, así como un probable nivel superior de retribución, conducen a una mayor satisfacción en el trabajo (Linz, 2003).

5.2 REVISIÓN DEL ESTADO DEL ARTE

Dentro del ámbito investigativo de la economía laboral y la organizacional empresarial son diversos los trabajos empíricos que se proponen estudiar la satisfacción laboral, tanto a nivel nacional, como internacional. Para el caso de España se tiene el análisis de Sánchez et al (2007), quienes consideran que esta satisfacción representa un importante factor de competitividad y del buen funcionamiento cualitativo del ámbito empresarial. Los autores, así como Ramírez y Benítez (2008) se enfocaron en el caso del sector educativo. Sánchez y sus colaboradores muestran que existe un mayor grado de satisfacción para las mujeres, los puestos directivos y la dedicación a tiempo completo, así como una relación en forma de U con la edad. Por otro lado, no encuentran una relación importante entre las horas de trabajo, la antigüedad, la dependencia de los ingresos, la afiliación sindical y el grado de satisfacción laboral.

En un estudio en el que se evaluó la importancia de la edad y la posición dentro de la jerarquía empresarial en Chile, Raineri (2007) pone en evidencia una relación positiva entre nivel jerárquico y satisfacción laboral, así como un vínculo positivo entre edad y niveles de satisfacción. En general, Chile ha sido descrito como un país con una cultura colectivista, pero se diferencia de otros, como los asiáticos en la medida en que en estos no se han encontrado diferencias en satisfacción laboral según nivel jerárquico. En Peña, Olloqui y Aguilar (2013) en un estudio para México encuentran que: a) la edad guarda una relación positiva con la satisfacción; particularmente los trabajadores maduros son los que más aprecian los bonos y prestaciones otorgados por las empresas, y b) los trabajadores más satisfechos son los que llevan menos tiempo en las organizaciones.

Empleando información de encuestas de hogares, Borra y Gómez (2012) abordan la relación entre satisfacción laboral, salario y calidad del empleo para la ciudad de Sevilla. Los autores encuentran que los individuos otorgan una considerable valoración monetaria a

recibir formación financiada por la empresa y al poder conciliar el trabajo con la familia. En contraste, estos individuos valoran muy negativamente el realizar horas extraordinarias sin remunerar y el ejecutar un trabajo que presenta riesgos laborales relevantes. En general el salario tiene un efecto significativamente positivo sobre la satisfacción laboral.

Dentro del contexto colombiano, existen algunas investigaciones relacionadas con el tema de interés dentro de esta propuesta de investigación; los más importantes se referencian a continuación. Farné y Vergara (2007) afirman que la dinámica reciente en relación con la calidad del empleo ha tendido a la deslaborización de la relación de trabajo, lo cual ha permitido reducir los costos laborales directos de las empresas, esto por la vía de los falsos trabajadores por cuenta propia, la subcontratación, la contratación verbal, la temporalidad y el trabajo asociado. Los investigadores señalan que los salarios de los empleados con menor cualificación se han incrementado, pero por otro lado, los salarios de los profesionales se han estancado, y los ingresos laborales netos de los trabajadores independientes se han reducido. La razón de esto se encuentra en las gravosas reformas tributarias y de seguridad social.

Este trabajo es importante además por constituirse como un estudio pionero a nivel nacional, en el cual por primera vez se estimaron ecuaciones de satisfacción laboral. Con las cuales se confirmó el impacto, positivo y negativo respectivamente, del ingreso y de las horas de trabajo sobre la satisfacción.

En una investigación similar a la anterior, Jiménez (2012) sume que la satisfacción con el trabajo corresponde a un marco analítico superior: el bienestar en la vida de las personas. Y en general, considera que entre más “contentos” estén los trabajadores, tanto más productivos serán y experimentarán menores deseos de cambiar sus empleos. En el desarrollo empírico que la autora lleva a cabo, encuentra que para los segundos trimestres del periodo 2008-2011, los trabajadores están satisfechos con sus empleos, independientemente de las condiciones en que se efectúa la contratación. Así bien, detecta que los sindicalistas del país manifiestan estar satisfechos con su trabajo, resultado que

contraría parte del marco teórico que usualmente se considera en los estudios de satisfacción laboral.

Una importante aclaración de Jiménez, y que se tendrá en cuenta a lo largo del desarrollo de la presente investigación, consiste en que, a pesar de la satisfacción generalizada que existe, esto “no puede tomarse como un buen indicador del estado del mercado laboral colombiano, es decir, el que los trabajadores colombianos estén satisfechos no implica que sus trabajos sean de buena calidad”. Luego se pregunta por la posible explicación de la elevada satisfacción laboral, a lo cual responde que “la gratitud de por lo menos tener un empleo en un país con tasas de desempleo que rondan las dos cifras en algunas de las principales áreas metropolitanas, y el ajuste a expectativas de que todo, a nivel de la economía nacional, podría ser peor” (Jiménez, 2012, pág. 16).

Con un interés centrado en la calidad de vida laboral lograda en su trabajo y en la satisfacción con el mismo, Gómez (2010) diseña una investigación cuantitativa de enfoque empírico-analítico, basada en una muestra a la que se le aplica una encuesta de calidad de vida laboral, el estudio se enfocó en los empleados temporales del Valle de Aburrá, quienes expresan una “mediana satisfacción frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; e insatisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso. Los resultados muestran un panorama sombrío sobre la calidad de vida laboral que obtiene este tipo de empleados, los cuales hacen parte del fenómeno al que se refiere por primera vez la OIT, en 1974: precariedad laboral” (Gómez, 2010, pág. 225).

5.3 MARCO LEGAL

5.3.1 Constitución Política de Colombia

Denominada también la Ley de Leyes, en su Artículo 25 menciona que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política De Colombia, 1991).

5.3.2 Código Sustantivo del Trabajo

Comprende un conjunto de normas, jurisprudencia y procedimientos legales que regulan las relaciones individuales surgidas entre el trabajador y el empleador, buscando un equilibrio entre las dos partes. Además presenta detalladamente las formas de contratación, el concepto de salario y sus modalidades, los derechos y deberes de los trabajadores y de los empleadores, las prestaciones sociales, la libertad de asociación, entre otras (Congreso de la República de Colombia, 1990).

5.3.3 Ley 789 de 2002

Esta norma pretende apoyar el empleo y ampliar la protección social en el país, además modifica algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Esta ley se promulgó con base a estimaciones de expertos en mercado laboral, los cuales demostraron que con las perspectivas de crecimiento económico del país y con la legislación existente en aquel entonces, era difícil reducir las tasas de desempleo, sobre todo en la población joven y jefe de hogar (Congreso de la República de Colombia, 2002).

5.4 MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos que se adoptarán en el presente estudio, y que se presentan en esta sección, provienen de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE (DANE, 2012).

Área metropolitana: Se define como el área de influencia que incluye municipios circundantes, que con la ciudad conforman un solo tejido urbano no discontinuo y han sido reconocidos legalmente.

Calidad del empleo: Se refiere a aquel que debería ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo; estos aspectos son inseparables, interrelacionados y mutuamente complementarios.

Convivencia en pareja: Variable que sintetiza el hecho de estar casado o en unión libre.

Desocupados: Son las personas que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: 1) Sin empleo en la semana de referencia. 2) Hicieron diligencias en el último mes. 3) Disponibilidad. 4) Sin empleo en la semana de referencia. 5) No hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento. 6). Disponibilidad.

Estrato socioeconómico: Nivel en la escala socioeconómica, que se encuentra registrado en el recibo del servicio de la electricidad.

Educación: Grado de formación o educación formal que posee el encuestado.

Experiencia: Cantidad de años que el encuestado posee desempeñándose laboralmente.

Experiencia al cuadrado: Cantidad de años elevada al cuadrado que el encuestado posee desempeñándose laboralmente.

Horas de trabajo a la semana: Cantidad de horas que el encuestado dedicó a actividades laborales a lo largo de una semana.

Jefatura de hogar: Se establece teniendo en cuenta: 1) La consideración subjetiva por parte de los miembros del hogar al establecer la persona como “jefe del hogar”; y 2) la persona que dentro del hogar aporta la mayor parte de la manutención, de acuerdo a los ingresos aportados.

Ocupados: Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: 1) Trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia; 2) los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo; 3) Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

Población económicamente activa (PEA): También se llama fuerza laboral y son las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo.

Población en edad de trabajar (PET.): Está constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural.

Satisfacción con el trabajo actual: Valoración que hace el encuestado en términos de si el trabajo actual responde a sus expectativas.

Sexo: Se refiere a la definición sexual del encuestado de acuerdo a sus características biológicas.

Tenencia de contrato: Variable indicativa de que el encuestado posee un contrato para el ejercicio de su actividad laboral.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 TIPO DE ESTUDIO

La presente propuesta para desarrollo de trabajo de grado corresponde a un tipo de investigación de corte transversal, descriptiva, analítica y correlacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Se explica esto a continuación:

- *De corte transversal*: porque se estudian los hechos en un momento determinado del tiempo, particularmente el año 2012.
- *Descriptiva*: debido a que se caracterizarán los aspectos más importantes de la población bajo estudio (los ocupados de la Región Caribe y Colombia).
- *Analítica*: porque se llevará a cabo un estudio de una faceta de la realidad, y se buscarán comprender y explicar sus aspectos más importantes.
- *Correlacional*: ya que se pretenderán establecer relaciones entre las diferentes características de la población que se estudiará.

6.2 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

6.2.1 Delimitación espacial

La información referida a Colombia estará representada por los datos de las trece principales áreas metropolitanas; para la información de la Región Caribe, se usarán los registros de cada una de las ciudades capitales de departamento.

6.2.2 Delimitación temporal

Año 2012, cuarto trimestre.

6.2.3 Población objetivo

Individuos ocupados en las diferentes ramas de actividad económica registrados en la GEIH del DANE.

6.3 FUENTES INFORMACIÓN

La información que se utilizará en la presente investigación procederá enteramente de fuentes secundarias. Los datos de la población objetivo se obtendrán de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, en especial los módulos de vivienda, de características personales y de características de los ocupados, que se encuentran disponibles para acceso público en el sitio web de la entidad.

También son necesarios para el estudio los diferentes libros, artículos en revistas científicas, informes, reportes, etc. que se relacionan con la temática de la satisfacción laboral.

6.4 MÉTODO DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información obtenida de la GEIH se procesará en el programa SPSS v15 for Windows, con éste se generarán cuadros, tablas de contingencia, se calcularán medidas de estadística descriptiva (de tendencia central y asociación), de manera comparativa para la Región Caribe y Colombia. En STATA v10 se efectuará la estimación del modelo *probit* ordenado, el cual se explica a continuación.

6.5 ESTIMACIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

6.5.1 Introducción: modelos con variable dependiente discreta

En un modelo de regresión discreto, la variable dependiente (Y) asume valores discretos. En el caso más simple, Y asume valores binarios, es decir, admite solo esos dos valores que se caracterizan por ser mutuamente excluyentes¹ (usualmente se representan los valores como 1 y 0) (Maddala, 1993). Por ejemplo, suponiendo que la variable dependiente sea el ‘estado

¹ Se dice que algo es mutuamente excluyente cuando admite un solo valor a la vez, es decir, es “uno” o “lo otro”.

ocupacional' de un individuo, los posibles valores de esta variable serían: 1 = 'trabaja' y 0 = 'en otro caso', otro ejemplo podría ser si la persona ha recibido 'formación educativa', que asumiría los valores de 1 = 'sí' y 0 = 'no'.

Los modelos con variable dependiente discreta pueden ser de distintos tipos:

- *No ordenados*: cuando la variable dependiente no posee un orden natural; por ejemplo, la variable 'ocupación' (Y) podría asumir los valores, por ejemplo:

$y=1$ si es abogado, $y=2$ si profesor, $y=3$ si es comerciante, $y=4$ si es agricultor

- *Secuenciales*: cuando la variable dependiente aunque representa categorías que proceden de una sucesión, por ejemplo:

$y=1$: si no completó secundaria, $y=2$: si completó secundaria pero no universidad
 $y=3$: si completó universidad pero no posgrado $y=4$: si completó posgrado

- *Ordenados*: cuando la variable dependiente posee un orden natural; por ejemplo, la variable 'actitudes sobre preferencias' (Y) podría asumir los valores:

$y=1$ si está en desacuerdo, $y=2$ si es neutral, $y=3$ si está de acuerdo

Para la presente investigación se debe utilizar un modelo de variable dependiente discreta ordenado, debido a que la variable dependiente corresponde a la 'satisfacción laboral', la cual es medida por el DANE así:

$y=1$: muy insatisfecho $y=2$: insatisfecho
 $y=3$: satisfecho $y=4$: completamente satisfecho

6.5.2 Modelo *probit* ordenado

Uno de las metodologías más utilizada en el análisis con variables dependiente categórica es el modelo *probit*, en el cual se asume una distribución normal, la cual tiene la forma:

$$\frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\alpha_i - X\beta} e^{-\frac{\varepsilon^2}{2}} d\varepsilon$$

Ecuación 1

El *probit* surge de considerar que la variable dependiente puede ser analizada empleando un *índice de conveniencia* (I_i) que no es observable, de tal forma que a medida de que I_i se hace mayor, la probabilidad de pasar de una categoría a otra, se hace más alta, cabe mencionar que la “frontera”, umbral o punto de corte entre dos categorías viene dado por I_i^* . Lo anterior puede representarse formalmente de la siguiente manera:

$$I_i^* = \beta X$$

Ecuación 2

En donde: I_i es el índice de conveniencia, X son las variables dependientes con valores para cada uno de los i individuos y β corresponde a la probabilidad con la que contribuye cada variable X para que I_i se incremente.

En términos generales y de acuerdo a la teoría (Cameron & Trivedi, 2005), se tiene para la presente investigación que la variable dependiente ordinal *satisfacción laboral* $_i$, tomará alguno de sus valores siempre que cumpla con la condición de que el valor crítico I^* se encuentra dentro del rango α , así:

$$\begin{aligned} \text{satisfacción del individuo}_i &= 1 && \text{si } I^* \leq \alpha_1 \\ \text{satisfacción del individuo}_i &= 2 && \text{si } \alpha_1 < I^* \leq \alpha_2 \\ \text{satisfacción del individuo}_i &= 3 && \text{si } \alpha_2 < I^* \leq \alpha_3 \\ \text{satisfacción del individuo}_i &= 4 && \text{si } I^* > \alpha_3 \end{aligned}$$

De esta forma, la probabilidad (Pr) de que la variable satisfacción laboral asuma alguno de sus posibles valores (1, 2, 3, o 4), dado un conjunto de variables independientes (...| X), viene dada por la probabilidad (Pr) de encontrar al índice no observable (I^*) dentro de algunos de los rangos α . Formalmente se escribe como:

$$\Pr(\text{satisfacción del individuo}_i = 1 | X) = \Pr(I^* \leq \alpha_1)$$

$$\begin{aligned}
& \Pr(\text{satisfacción de } i \text{ individuo}_1 = 2 | X) \\
& = \Pr(\alpha_1 < I^* \leq \alpha_2) \\
& \Pr(\text{satisfacción de } i \text{ individuo}_2 = 2 | X) \\
& = \Pr(\alpha_1 < I^* \leq \alpha_2) \\
& \Pr(\text{satisfacción de } i \text{ individuo}_3 = 3 | X) \\
& = \Pr(\alpha_2 < I^* \leq \alpha_3) \\
& \Pr(\text{satisfacción del individuo}_4 = 3 | X) \\
& = \Pr(\alpha_2 < I^* \leq \alpha_3) \\
& \Pr(\text{satisfacción del individuo}_4 = 4 | X) = \Pr(I^* > \alpha_3)
\end{aligned}$$

Para fines prácticos, que es la esencia de esta investigación, el *probit* ordenado se estimará haciendo uso del programa STATA v11, el cual arrojará los resultados de la probabilidad con la que contribuye cada variable independiente para que la variable dependiente asuma alguno de sus posibles valores.

6.5.2.1 Especificación

La forma funcional del modelo tanto para la Región Caribe como para Colombia, será:

$$\begin{aligned}
SATIS_{caribe} = & \beta_1 GEN + \beta_2 ESCOL + \beta_3 ESTRATO + \beta_4 CONYUGE + \beta_5 JEFE \\
& + \beta_6 HORAS + \beta_7 CONTRATO + \beta_8 DIRECTIVO + \beta_9 SECTOR
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
SATIS_{colomb} = & \beta_1 GEN + \beta_2 ESCOL + \beta_3 ESTRATO + \beta_4 CONYUGE + \beta_5 JEFE \\
& + \beta_6 HORAS + \beta_7 CONTRATO + \beta_8 DIRECTIVO + \beta_9 SECTOR
\end{aligned}$$

6.5.2.2 Interpretación

El modelo *probit* será útil para conocer las variables que determinan la satisfacción laboral en la Región Caribe por un lado, y en Colombia, por otro; específicamente se calcularán los *efectos marginales* para cada variable, es decir, la probabilidad que tienen cada variable independiente de incidir sobre cada una de las categoría de la variable satisfacción.

Se presentará igualmente la *significancia estadística*, entendiendo por esta la “certeza” con la que es posible afirmar que cada efecto marginal es diferente de cero. En caso de que se obtenga un efecto marginal no significativamente estadístico, se puede concluir que sería igual a cero, en otras palabras, no estaría contribuyendo a explicar a la variable satisfacción. La *bondad de ajuste* indicará el porcentaje en el cual las variables independientes, de

manera conjunta, explican la satisfacción del cliente; esta bondad se mide con el estadístico pseudo R-squared (Gujarati, 2004).

6.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Representación	Símbolo	Fuente
Satisfacción con el trabajo actual	y =1: muy insatisfecho y =2: insatisfecho y =3: satisfecho y =4: completamente satisfecho	SÍMBOLO <i>SATIS</i>	GEIH del DANE
Género	1= hombre; 0= mujer	SATIS <i>GEN</i>	GEIH del DANE
Educación	Años aprobados de escolaridad formal	<i>GEN</i> <i>ESCOL</i>	GEIH del DANE
Experiencia	Edad – Educación – 7	<i>ESCOL</i> <i>EXP</i>	GEIH del DANE
Experiencia al cuadrado	(Edad – Educación – 7) ²	<i>EXI</i> <i>EXP²</i>	GEIH DEL DANE
Estrato socioeconómico	1= Pertenece a estrato 1; 0= Otro	<i>EXP²</i> <i>ESTRATO</i>	GEIH DEL DANE
Convivencia en pareja	1= tiene pareja; 0= no tiene pareja	<i>ESTRATO</i> <i>CONYUGE</i>	GEIH DEL DANE
Jefatura de hogar	1= jefe de hogar; 0= no jefe de hogar	<i>CONYUGE</i> <i>JEFE</i>	GEIH DEL DANE
Horas de trabajo a la semana	Número de horas que trabaja a la semana	<i>JEFE</i> <i>HORAS</i>	GEIH DEL DANE
Tenencia de contrato	1= sí 0=no	<i>HORAS</i> <i>CONTRATO</i>	GEIH DEL DANE
Ocupa cargo directivo	1= sí 0=no	<i>CONTRATO</i> <i>DIRECTIVO</i>	GEIH DEL DANE
Tipo de contrato	1=indefinido 0=temporal	<i>DIRECTIVO</i> <i>CONTRATO</i>	GEIH DEL DANE
Sector económico	1=industrial/manufacturero 0=otros sectores	<i>CONTRATO</i> <i>SECTOR</i>	GEIH DEL DANE

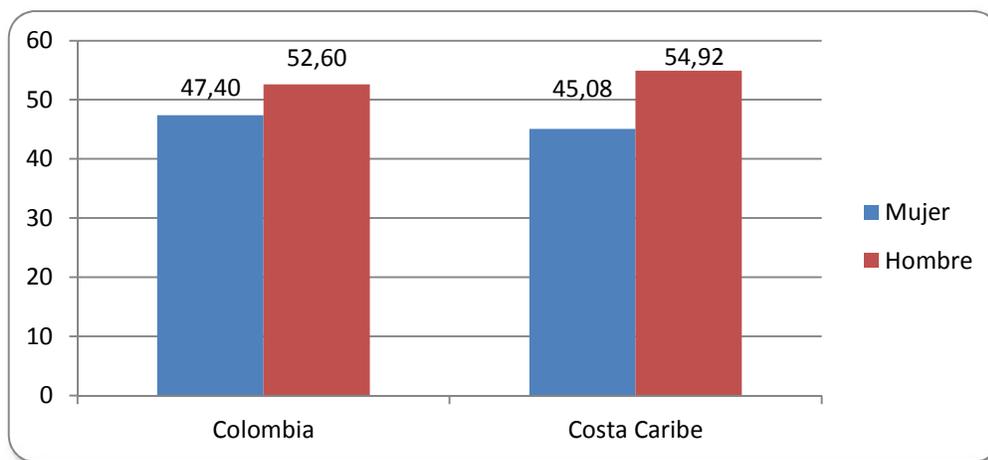
7. ASPECTOS DEMOGRÁFICOS, SOCIALES, ECONÓMICOS Y HABITACIONALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA REGIÓN CARIBE Y EN COLOMBIA

En el presente capítulo se describen los aspectos demográficos, sociales, económicos y habitacionales de la población ocupada, haciendo una comparación entre la situación de Región Caribe y Colombia. Se emplearon para ello técnicas de estadísticas descriptivas, así como gráficos y tablas.

7.1 INDIVIDUOS OCUPADOS

Los individuos que se encuentran ocupados tanto en Colombia como en la región se caracterizan por ser mayoritariamente hombres (52,6% en Colombia y 54,92%, en la región Caribe), frente a las mujeres, (47,4% y 45,08% en cada área geográfica) (Gráfica 3).

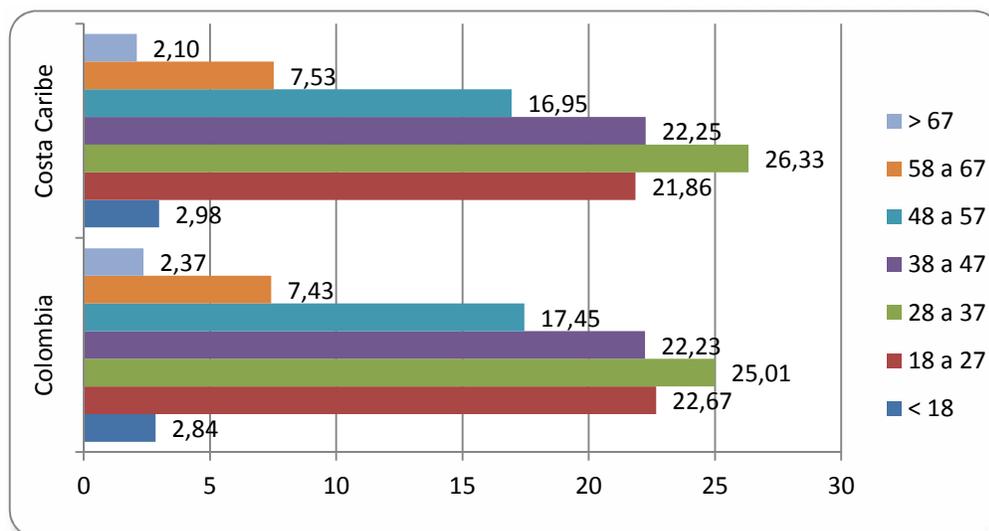
Gráfica 3. Género de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La distribución de las edades, tanto a nivel regional como nacional, es prácticamente igual, tal como se aprecia en la Gráfica 4. Esto se constata en la Tabla 1, en la cual aparece que la edad media de los ocupados en Colombia es de 38,5 años, mientras que en la región Caribe es de 38,4. Además la desviación estándar, la mediana y los valores extremos, son prácticamente iguales.

Gráfica 4. Rangos de edad de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

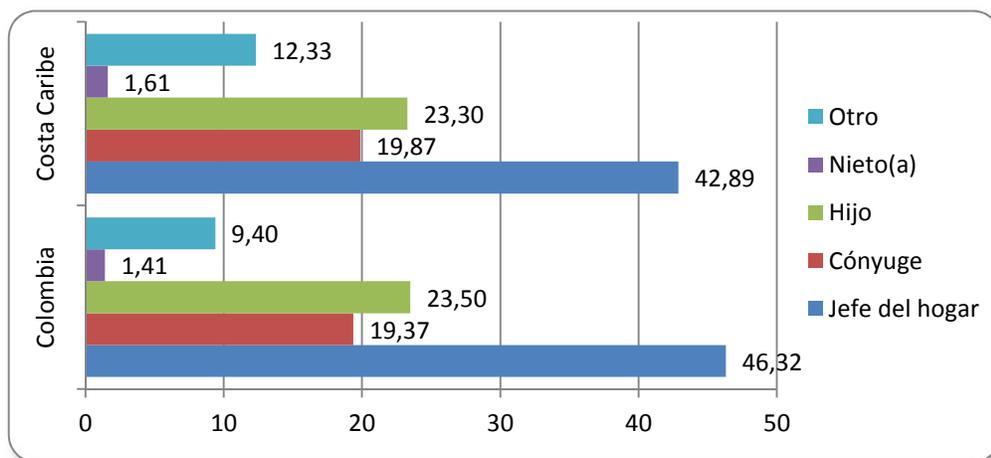
Tabla 1. Edad de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos

	Colombia	Región Caribe
Media	38,546	38,451
Mediana	37,000	37,000
Desv. típ.	13,799	13,640
Mínimo	12,000	12,000
Máximo	98,000	87,000

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

En lo que se refiere al rol en del hogar, la Gráfica 5 muestra que en Colombia la participación de los jefes de hogar dentro de los ocupados, es relativamente superior respecto a la Región Caribe; puntualmente los porcentajes fueron respectivamente de 46,32% y 42,89%. Lo que sugiere que en la Región, el jefe de hogar es quien detenta la función de sostenimiento económico, mientras que en el país, este rol se distribuye entre otros miembros de la familia.

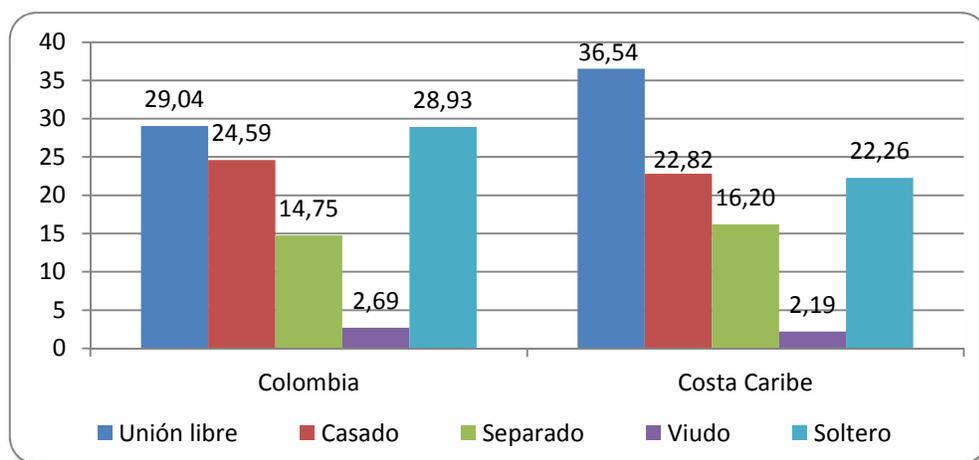
Gráfica 5. Parentesco con el jefe de hogar de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La distribución del estado civil en los ocupados se muestra en la Gráfica 6, de la cual se aprecia que en la Región Caribe son más frecuentes las relaciones de unión libre (36,54%) en relación con el caso nacional (29,04%). También se observa que los ocupados en soltería tienen relativamente menos participación en la región (22,26%) frente al país (28,93%).

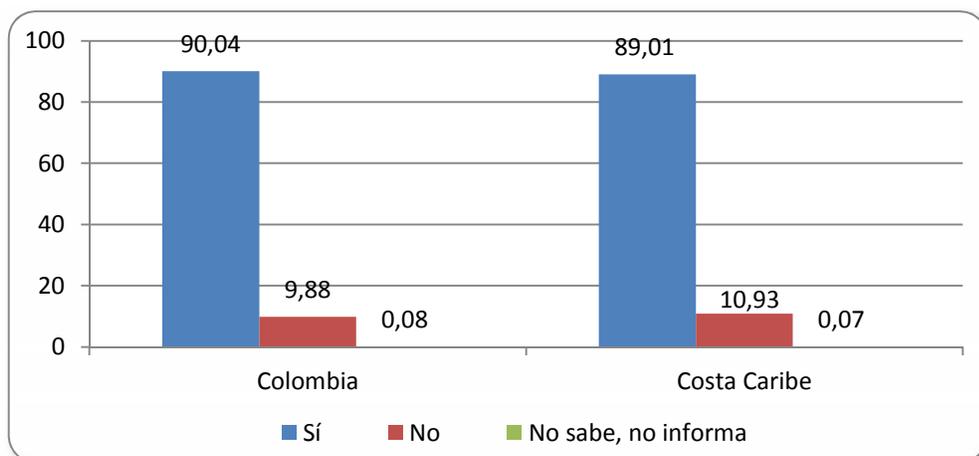
Gráfica 6. Estado civil de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La afiliación a la seguridad social es la situación más común en ambas unidades geográficas, tal como lo permite entender la Gráfica 7. Sin embargo alrededor de un 10% de ocupados no se incluye dentro de alguno de sus regímenes.

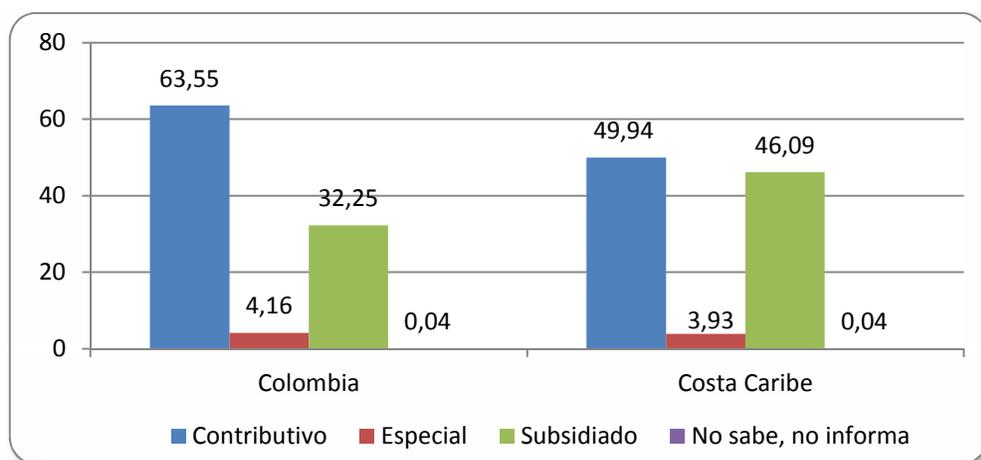
Gráfica 7. Afiliados, cotizantes o beneficiarios de alguna entidad de seguridad social en salud, ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Ahora bien, de aquellos que hacen parte del sistema de seguridad social (Gráfica 8), la mayoría de ocupados se reconoce como perteneciente al régimen contributivo, aunque en la Región Caribe el porcentaje es relativamente menor (49,94%) que para el país (63,55%); en cambio los subsidiados tiene una mayor participación en la región (46,09%) que en Colombia (32,25%).

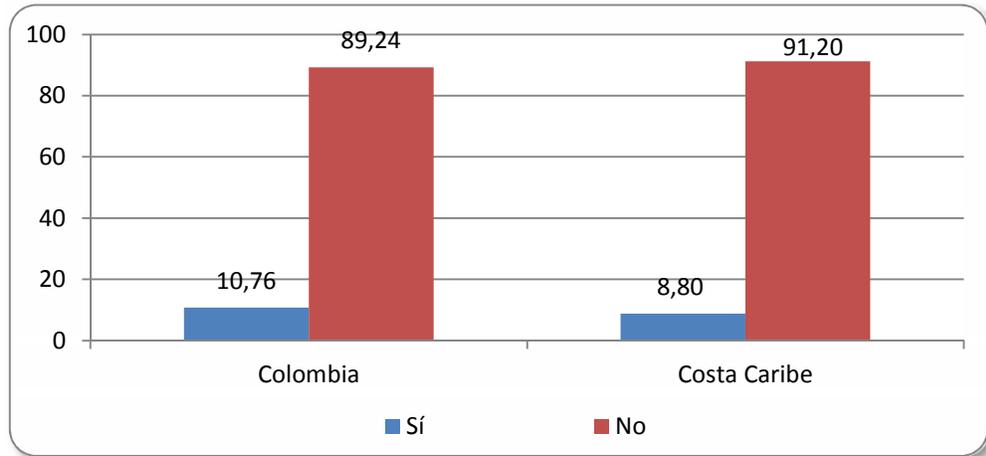
Gráfica 8. Régimen de seguridad social en salud de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

En general, es reducida la proporción de ocupados que en la actualidad se encuentra asistiendo a un centro educativo (Gráfica 9).

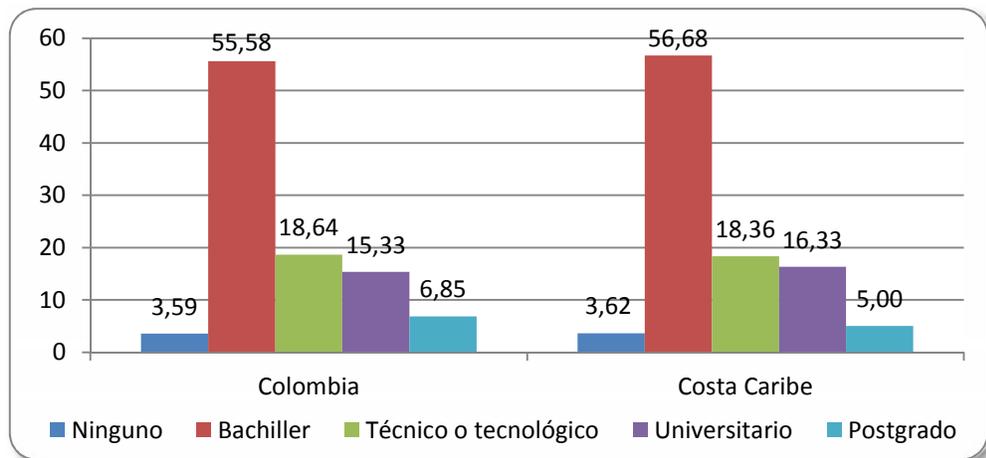
Gráfica 9. Asiste a escuela, colegio o universidad en ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Así mismo, la distribución de los niveles educativos se representa en la Gráfica 10, se aprecia que no existen diferencias relevantes de las participaciones entre los casos nacional y regional. Cabe mencionar que la mayoría de los ocupados es bachiller, un nivel educativo en el que se tiene poca acumulación de capital humano.

Gráfica 10. Nivel educativo en ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes

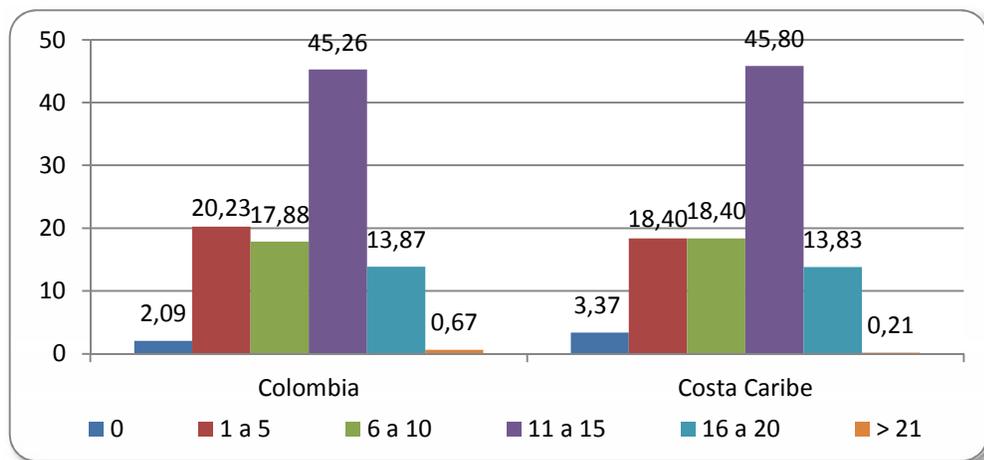


Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Las participaciones de los ocupados según los años de escolaridad se tienen en la Gráfica 11. Al igual que los niveles educativos, esta distribución es muy similar entre la región y el

país. Se destaca en la mencionada gráfica que la mayoría de ocupados tienen entre 11-15 años de formación (45,26% en Colombia y 45,8% en la región). Así mismo, llama la atención que una proporción relativamente importante de ocupados tenga años de escolaridad inferiores a 11, los cuales ascienden a cerca del 40% en ambas unidades geográficas. En contraste, los individuos que han acumulado más de 15 años de educación son: 16-20 años, el 13,87% en Colombia y 13,83% en la región; y más de 21 años, el 0,67% en Colombia y 0,21% en la región Caribe.

Gráfica 11. Años de escolaridad en ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Los años de escolaridad acumulados a lo largo de la vida del ocupado aparecen en la Tabla 2 sintetizados a través de diversos parámetros estadísticos. Puede afirmarse que el número medio de años acumulados es levemente inferior en la región frente al país en 0,12 años. También se encontró que la mitad de los ocupados presentan hasta 11 años de escolaridad. A su vez la desviación estándar de 4,54 y 4,44 años, para Colombia y la Región, respectivamente, sugiere poca dispersión en los datos de la GEIH para esta variable.

Tabla 2. Años de escolaridad de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos

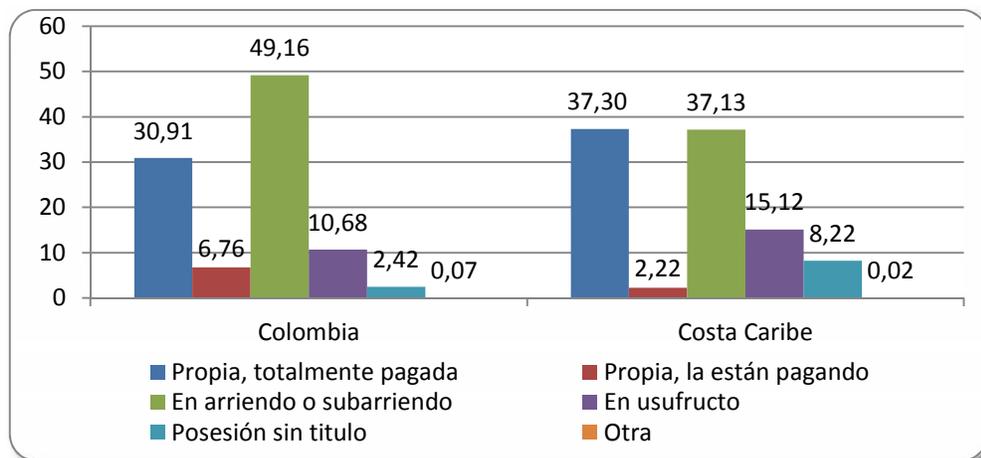
	Colombia	Región Caribe
Media	10,063	9,945
Mediana	11,000	11,000
Desv. típ.	4,541	4,440
Mínimo	0,000	0,000
Máximo	26,000	26,000

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

7.2 VIVIENDA Y HOGARES

La distribución de la vivienda que ocupa el hogar del individuo ocupado, tanto en Colombia como en la Región Caribe es bastante similar, sin embargo las participaciones varían notablemente, en especial para los casos más frecuentes: para el país predominaron las viviendas propias totalmente pagadas, con 49,16%, y en arriendo, con 49,16%, mientras que para la Región Caribe los valores fueron respectivamente de 37,3% y 37,13%.

Gráfica 12. Tipo de vivienda del hogar de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes

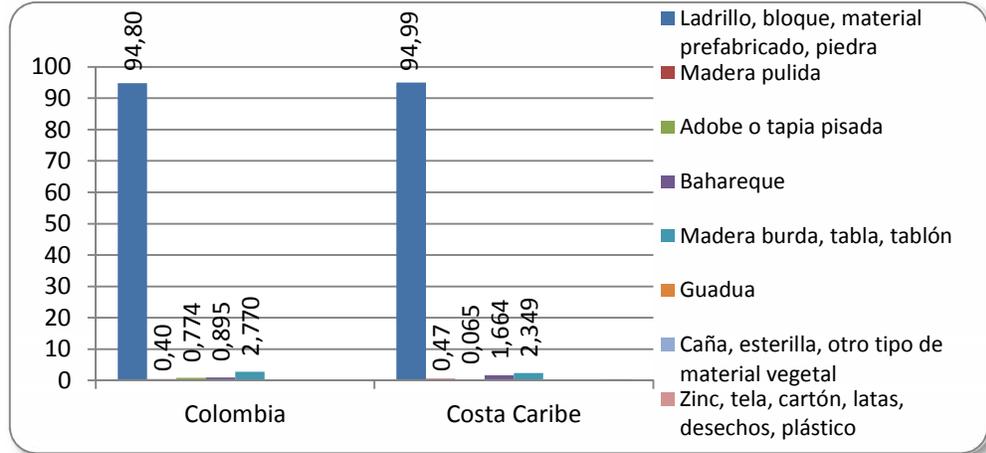


Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La caracterización de la vivienda en función de los materiales predominantes en paredes y pisos se presenta a continuación. En primer término se muestra la Gráfica 13, de acuerdo a la cual, en el país y en la región las viviendas de los ocupados usualmente tienen paredes de ladrillo, bloque, material prefabricado o piedra (94,8% y 94,99%, respectivamente). Lo cual

permite intuir que son estables estas viviendas, lo que permite asegurar cierto nivel de vida entre esta población.

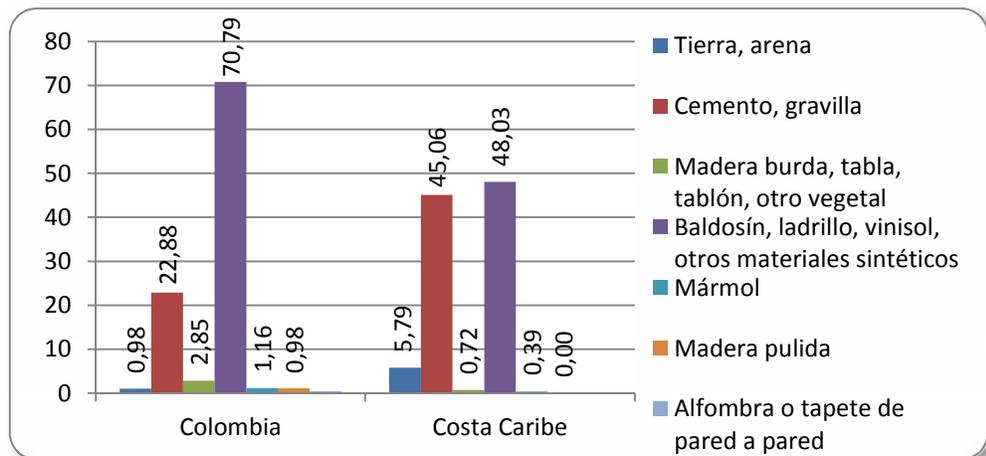
Gráfica 13. Material predominante en las paredes de las viviendas de los ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

A su vez, el material de los pisos es más heterogéneo entre los hogares. La Gráfica 14 tiene que en Colombia predomina el baldosín, ladrillo, vinisol (70,79%), seguido de lejos de los pisos de cemento o gravilla (22,88%). En la región la situación es más pareja en la contribución de estos materiales, siendo de 48,03% y 45,06%, respectivamente.

Gráfica 14. Material predominante en los pisos de las viviendas de los ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes

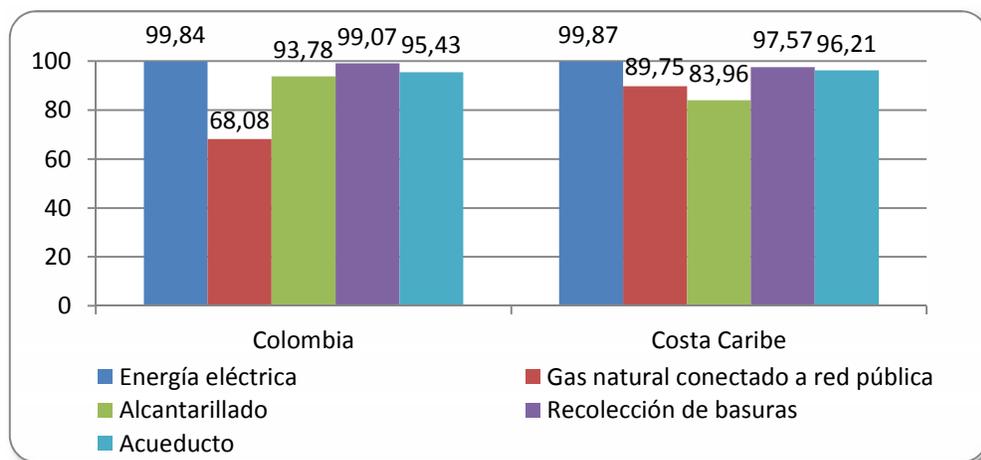


Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Se considera que para llevar un nivel de vida satisfactorio, es necesario suplir una serie de necesidades básicas, a esto contribuye enormemente el andamiaje institucional de una región, pues el Estado es el encargado de regular, y velar por el cumplimiento de los derechos más básicos y fundamentales, de los que se le han brindado al ser humano. Así, la tenencia de servicios elementales como el agua y el alcantarillado de calidad hacen una vida más llevadera, más cómoda, más sana, en la que las preocupaciones sobre la forma en cómo se conseguirá el preciado líquido, y cómo se eliminarán los desechos fisiológicos, dejan de entorpecer el transcurrir cotidiano.

Al respecto la Gráfica 15 muestra la distribución de ocupados cuyas viviendas cuentan con servicios públicos. Se aprecia que la situación de la región Caribe es relativamente mejor que aquella de Colombia, dado que existe mayor disponibilidad, excepto en lo concerniente a la recolección basuras, la cual fue de 97,57% en la región y de 99,97% en el país.

Gráfica 15. Disponibilidad de servicios públicos en las viviendas de los ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes

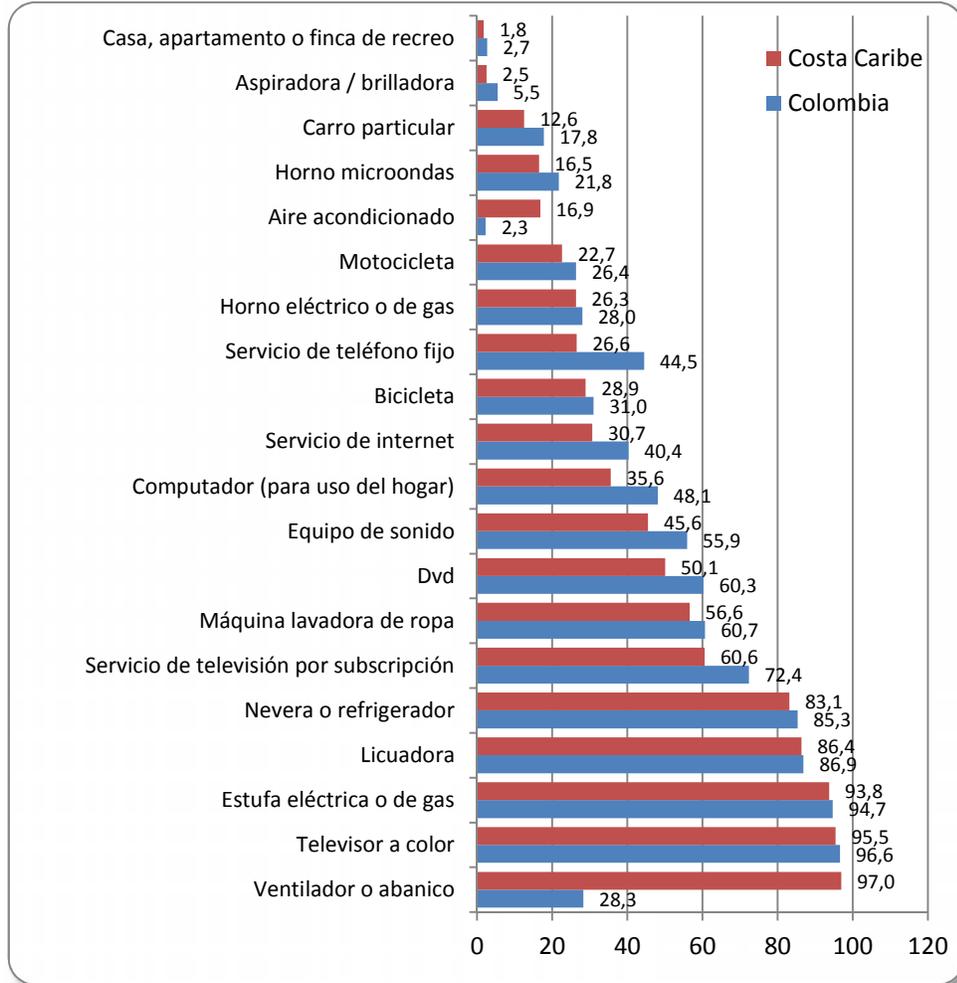


Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

De igual forma las siguientes dotaciones de coadyuvan al bienestar de estos hogares, supliendo una serie de necesidades (Gráfica 16). Nótese que la distribución es muy similar para la región y el país, sin embargo, la disponibilidad de algunos elementos en el hogar difiere, tal es el caso de la tenencia de ventilador, servicio telefónico fijo y aire

acondicionado; la explicación de esto se tendría en cuanto a las condiciones geográficas y climatológica, en especial, de la región Caribe.

Gráfica 16. Elementos y dotaciones de la vivienda y el hogar de ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

El número de personas que residen en el hogar de ocupados se muestra en la Tabla 3 con diversos estadísticos descriptivos. En promedio los hogares de la costa son levemente más grandes en la cantidad de sus miembros, respecto a los del caso nacional; para el primero la cifra corresponde a 3,99 y para el segundo, a 3,36. También se puede afirmar, gracias a la mediana, que el 50% de los hogares colombianos tiene 3 miembros, en cambio los costeños

tienen 4. En lo relativo a los valores extremos, respectivamente se encontró que existen máximo 14 y 15 miembros en estos hogares².

Tabla 3. Personas en el hogar de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos

	Colombia	Región Caribe
Media	3,364	3,990
Mediana	3,000	4,000
Desv. típ.	1,634	1,841
Mínimo	1,000	1,000
Máximo	14,000	15,000

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

7.3 CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES DE LOS TRABAJADORES

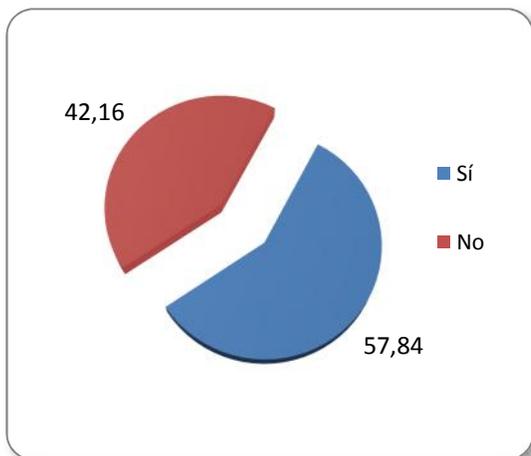
Se parte de considerar si el ocupado dispone de un contrato. La Gráfica 17 y la Gráfica 18, respectivamente muestran que la mayoría de los ocupados en Colombia proporcionó una respuesta positiva (57,84%), en contraste, en la región Caribe esta participación se reduce al 45,6%. Ahora bien, la tipología del contrato se muestra en las Gráfica 19 y la Gráfica 20, en ambas unidades geográficas se aprecia una distribución muy similar. Este hallazgo podría sugerir que en la región Caribe se presenta mayor informalidad por la vía de la existencia de contrato, en consecuencia podría pensarse que la situación de los trabajadores en esa zona es relativamente menos ventajosa que para el caso nacional en términos de la calidad del empleo.

Por otro lado, la disponibilidad de algunos elementos dentro del contrato incentiva la realización de las labores en el puesto de trabajo con mayor motivación, generando

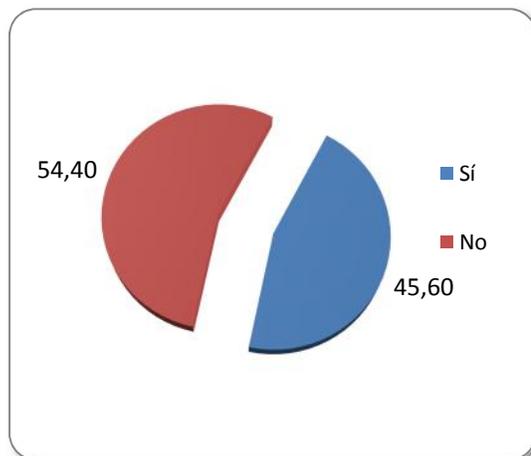
² Sobre este último punto vale mencionar que la situación de hacinamiento genera diversas consecuencias poco convenientes para el bienestar del hogar entre estas se destacan las deficiencias higiénicas y de infraestructura urbana adecuada, que producen epidemias, esto sumado a la falta de privacidad, en cuando no hay aislamientos acústicos y a veces ni siquiera visuales entre cuarto y cuarto, lo que genera muy posiblemente desequilibrios mentales. De igual forma por la ocupación casi completa del espacio con viviendas, no dejan posibilidades de dotar luego estos asentamientos de espacios públicos adecuados, espacios para la recreación y para implementar una red de vías que facilite el transporte al interior de estos asentamientos. Estos lugares se constituyen así en eventuales focos de miseria de la ciudad.

satisfacción, lo que deviene en una mejor realización de las tareas. Al respecto, desde la Gráfica 21 a la Gráfica 26, se observa si los ocupados reciben prima navideña, si tienen derecho a cesantías y si reciben vacaciones con sueldo. Cabe anotar que para Colombia y para la región, son prácticamente iguales las distribuciones.

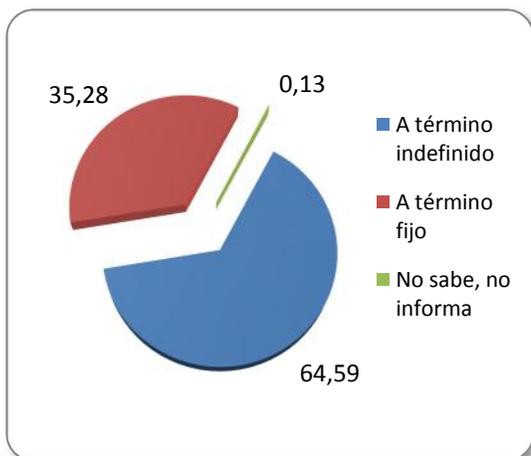
Gráfica 17. Ocupados en Colombia según si han firmado o no contrato laboral. Porcentajes



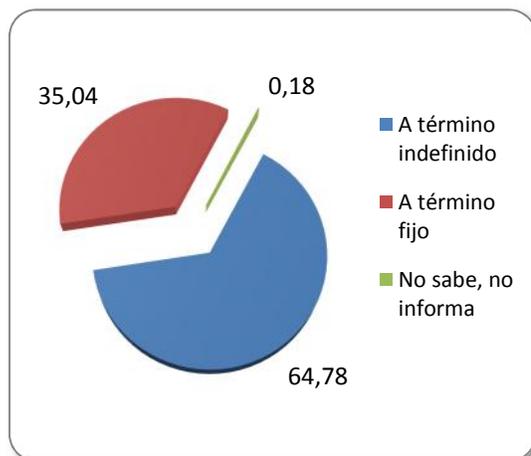
Gráfica 18. Ocupados en Región Caribe según si han firmado o no contrato laboral. Porcentajes



Gráfica 19. Tipo de contrato en ocupados en Colombia. Porcentajes

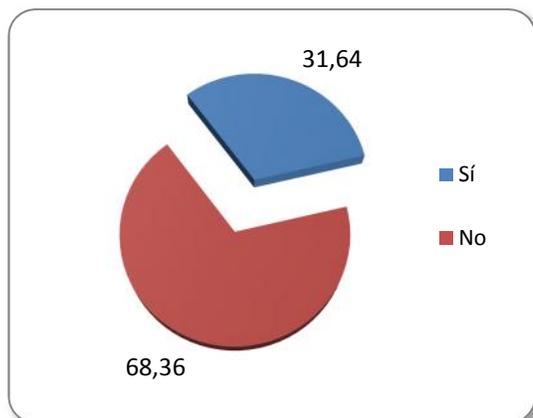


Gráfica 20. Tipo de contrato en ocupados en Región Caribe. Porcentajes

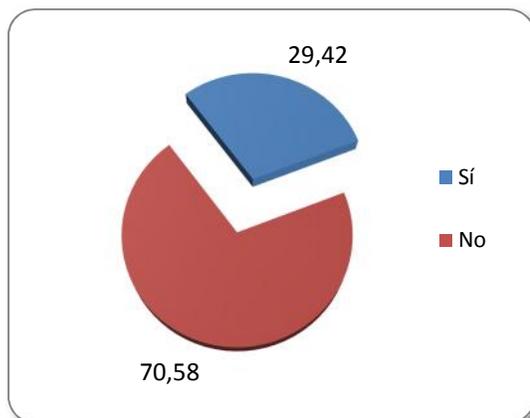


Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

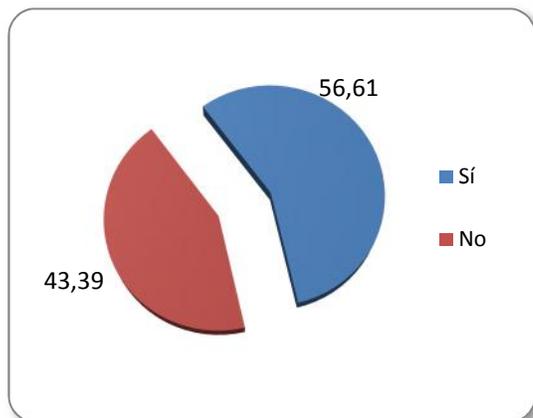
Gráfica 21. Ocupados en Colombia según si reciben prima navideña. Porcentajes



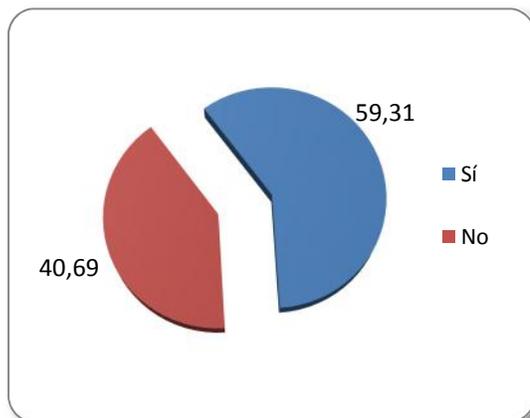
Gráfica 22. Ocupados en Región Caribe según si reciben prima navideña. Porcentajes



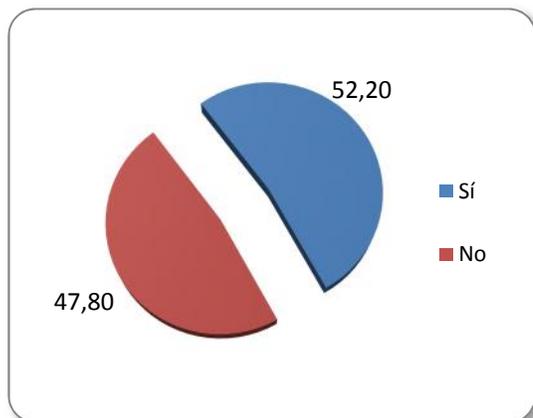
Gráfica 23. Ocupados en Colombia según si tienen derecho a cesantías. Porcentajes



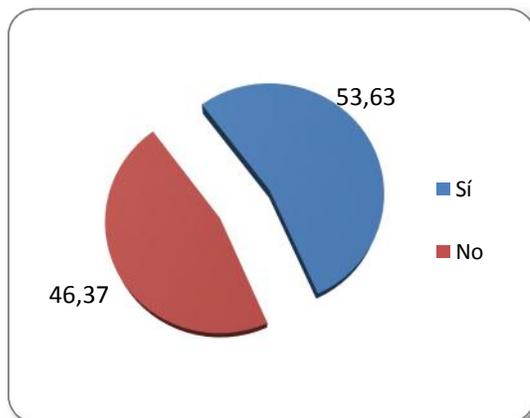
Gráfica 24. Ocupados en Región Caribe según si tienen derecho a cesantías. Porcentajes



Gráfica 25. Ocupados en Colombia según si reciben vacaciones con sueldo. Porcentajes



Gráfica 26. Ocupados en Región Caribe según si reciben vacaciones con sueldo. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Otro aspecto de primer orden corresponde a los ingresos laborales que devengan los ocupados. La Tabla 4 los muestra discriminados por área geográfica y por género del ocupado. Lo primero que se aprecia es que en la región Caribe, tanto hombres como mujeres devengan menores ingresos respecto al país. Las brechas corresponden a \$ 133.482 para las mujeres, y \$ 166.811 en los hombres. Ahora bien, como es evidente gracias a la mencionada tabla, existen también brechas intrarregionales: en el caso de la costa Caribe un hombre devenga \$ 216.497 más que una mujer; en el caso nacional la brecha es levemente superior, equivalente a \$ 249.826. Estos hallazgos sugieren que existen diversas imperfecciones al interior del mercado laboral colombiano, en este caso dentro del segmento de los ocupados, que hacen que las remuneraciones presenten notables diferencias entre los géneros, esta situación conlleva a que se presenten desajustes, y eventualmente insatisfacción laboral entre los géneros.

Tabla 4. Ingresos laborales según género de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos

	Colombia		Región Caribe	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Media	752.763,99	1.002.590,32	619.281,25	835.778,87
Mediana	566.700,00	670.000,00	450.000,00	600.000,00
Desv. típ.	1.091.223,82	1.472.783,29	886.375,87	1.082.187,79
Mínimo	0,00	0,00	0,00	0,00
Máximo	50.000.000,00	72.500.000,00	27.000.000,00	30.000.000,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Tal como cabría suponer gracias a la teoría del capital humano, a medida que se incrementa la formación académica, mayores son los ingresos que reciben los ocupados. Esta situación efectivamente sucede tanto para Colombia, como para la Región Caribe, basta con observar los promedios que aparecen en la Tabla 5.

De manera complementaria se muestra la Gráfica 27, que presenta la tasa de crecimiento del ingreso cuando se pasa de uno a otro grupo de años de formación educativa. Se aprecia en primer lugar que la dinámica para Colombia y para la región Caribe es igual. También es claro que los mayores incrementos en el salario ocurren cuando se pasa del grupo 11-15 años al de 16-20 (sería, *grosso modo*, cuando se pasa de graduarse de secundaria a

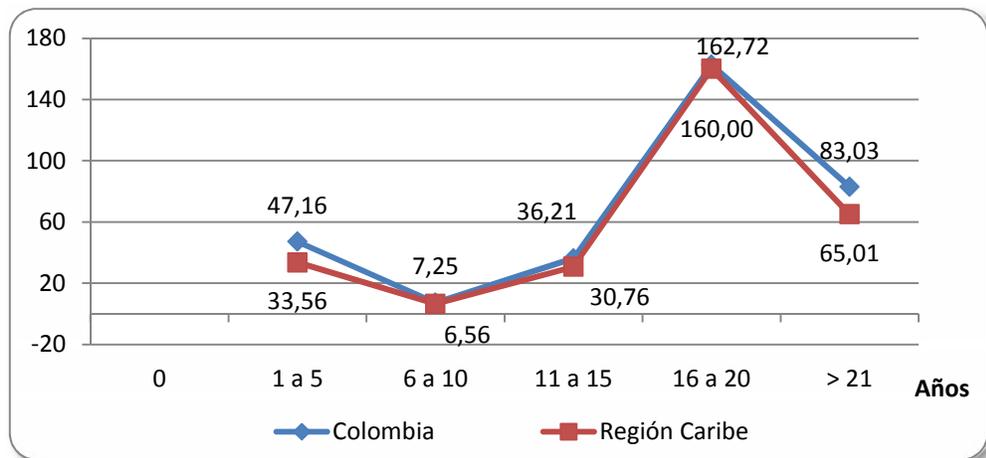
universitaria), en Colombia la remuneración se incrementa 162,72%, y en la región 160%, posteriormente el crecimiento del ingreso laboral se reduce, aunque continúa siendo positivo.

Tabla 5. Ingresos laborales según años de formación educativa de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos

		0	1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	> 21
Colombia	Media	364.071,31	535.761,94	574.618,89	782.696,27	2.056.319,07	3.763.777,81
	Mediana	300.000,00	500.000,00	565.600,00	600.000,00	1.500.000,00	2.586.000,00
	Desv. típ.	304.617,14	661.479,55	564.848,91	993.523,78	2.285.805,89	3.923.494,25
	Mínimo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Máximo	3.000.000,00	25.000.000,00	16.000.000,00	72.500.000,00	50.000.000,00	26.000.000,00
Región Caribe	Media	361.273,98	482.499,69	514.146,78	672.288,76	1.747.945,72	2.884.353,48
	Mediana	300.000,00	440.000,00	500.000,00	566.800,00	1.350.000,00	2.236.000,00
	Desv. típ.	335.436,53	730.289,78	677.775,17	665.184,42	1.851.190,16	2.371.494,59
	Mínimo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	180.000,00
	Máximo	4.716.800,00	30.000.000,00	22.000.000,00	18.000.000,00	27.000.000,00	11.000.000,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Gráfica 27. Incrementos en el ingreso laboral entre grupos de años de formación educativa, ocupados en Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Ahora bien, la posición ocupacional y el ingreso laboral también se presentaron conjuntamente para las dos unidades geográficas consideradas. La Tabla 6 muestra en **negrita** los promedios más altos, se observa que en todas las posiciones son superiores los

de Colombia frente a los de Costa, sin embargo para las posiciones menos remuneradas (Jornalero o peón, y Otro) los mayores promedios están en la Costa.

Tabla 6. Ingresos laborales según posición ocupacional de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos

		Obrero o empleado de empresa particular	Obrero o empleado del gobierno	Empleado doméstico	Trabajador por cuenta propia	Patrón o empleador	Jornalero o peón	Otro
Colombia	Media	871.530,2	2.016.738,5	490.103,1	659.148,2	1.918.238,6	340.591,7	198.035,7
	Mediana	634.000,0	1.600.000,0	446.000,0	450.000,0	1.200.000,0	320.000,0	120.000,0
	Desv. típ.	1.015.786,1	2.453.395,7	301.573,5	964.989,5	2.810.168,2	206.900,3	180.166,3
	Mínimo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Máximo	30.000.000,0	72.500.000,0	3.000.000,0	23.000.000,0	50.000.000,0	818.000,0	640.000,0
Región Caribe	Media	802.902,4	1.952.724,6	409.605,3	559.586,5	1.816.112,9	900.000,0	226.571,4
	Mediana	600.000,0	1.550.000,0	370.000,0	448.500,0	1.000.000,0	1.030.000,0	196.000,0
	Desv. típ.	763.790,6	1.808.330,0	208.848,2	779.611,9	2.619.484,3	395.137,1	203.541,6
	Mínimo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	360.000,0	0,0
	Máximo	27.000.000,0	19.000.000,0	1.800.000,0	25.000.000,0	30.000.000,0	1.400.000,0	720.000,0

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

El promedio de horas semanales de trabajo se encuentran en la Tabla 7, de la cual se aprecia que la cifra de la Región Caribe es levemente inferior que la de Colombia (46,2 horas frente a 47,2), a su vez, la dispersión es menor en la región, que en el país (desviación estándar de 18,2 horas en la Costa y de 19,5 en Colombia).

Tabla 7. Horas de trabajo semanal de ocupados en Región Caribe y Colombia. Estadísticos descriptivos

	Colombia	Región Caribe
Media	47,2	46,2
Mediana	48,0	48,0
Desv. típ.	19,5	18,2
Mínimo	1,0	1,0
Máximo	130,0	128,0

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

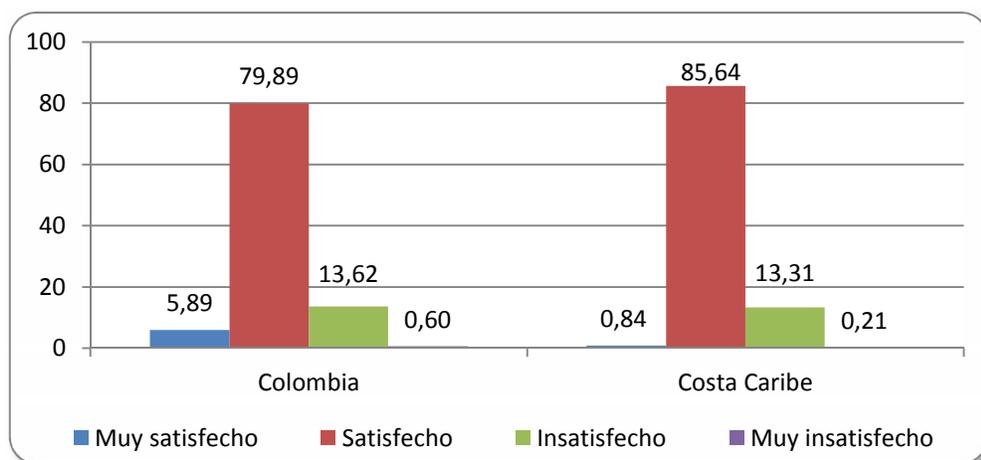
8. CARACTERIZACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS OCUPADOS EN LA REGIÓN CARIBE Y EN COLOMBIA

Se parte de considerar que la satisfacción laboral es un concepto multidimensional y multidisciplinar que supone el estado emocional, actitud, sensación o grado de bienestar que experimenta un individuo hacia su trabajo como consecuencia de la mayor o menor discrepancia existente entre sus expectativas pasadas y presentes acerca de las recompensas y el rol que le ofrece su empleo y la medida en que éstas se cumplen realmente (Sánchez et al. 2007). En el presente capítulo se describe tal satisfacción junto con la forma en que se vincula con algunas características de los ocupados, tanto a nivel personal, como ocupacional.

8.1 Satisfacción global

La Gráfica 28 representa la satisfacción declarada por los ocupados con su trabajo. En general, predomina el hecho de estar satisfecho con su empleo (79,89% en Colombia y 85,64% en la región Caribe). En segundo término aparecen aquellos ocupados que expresaron estar insatisfechos (13,62% en Colombia y 13,31% en la región Caribe); las demás respuestas tuvieron participaciones mínimas.

Gráfica 28. Satisfacción de los ocupados con el trabajo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

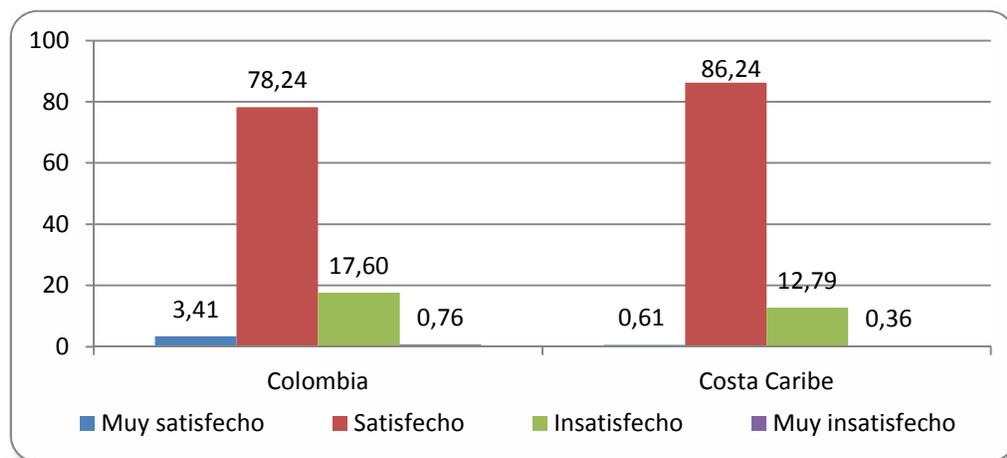


Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

8.2 Satisfacción con el número de horas trabajadas a la semana

La satisfacción con la cantidad de tiempo dedicado a ejercer actividades laborales se muestra en la Gráfica 29, la cual sugiere que, tanto en Colombia, como en la Costa Caribe predomina la satisfacción con esta característica, solo una proporción relativamente menor expresó insatisfacción (17,6% en Colombia y 12,79% en la Costa).

Gráfica 29. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

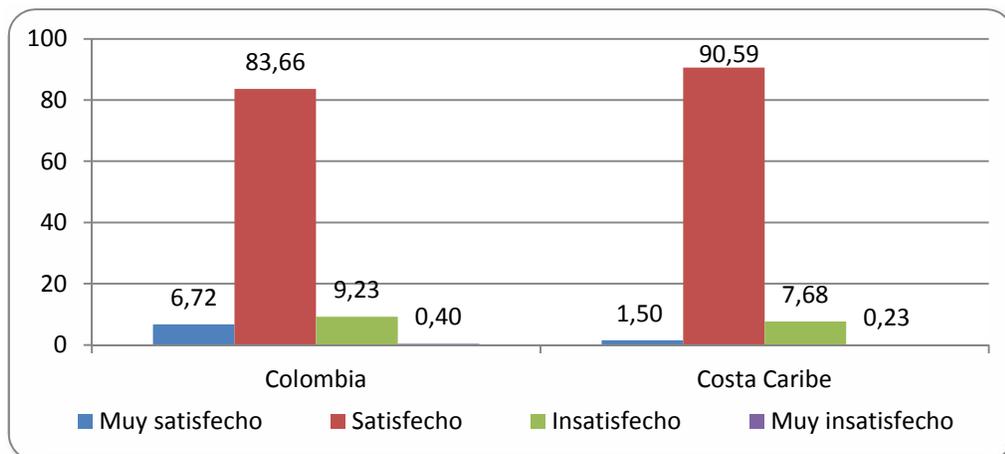


Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

8.3 Satisfacción con la aplicación de su conocimiento en el trabajo

La aplicación de los conocimientos en la actividad laboral que la persona desempeña constituye otro aspecto interesante para evaluar en cuanto a la satisfacción, en la medida en que se ajustan la actividad desarrollada, los métodos empleados para desarrollarla y los conocimientos necesarios para ello. En este sentido, y de acuerdo con la evidencia cuantitativa, la gran mayoría de ocupados están satisfechos con la aplicación de sus conocimientos. En la Gráfica 30 se aprecia que para Colombia el 83,66% del total de ocupados indicó satisfacción, mientras que en la Costa Caribe hizo lo propio el 90,59%.

Gráfica 30. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en su trabajo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

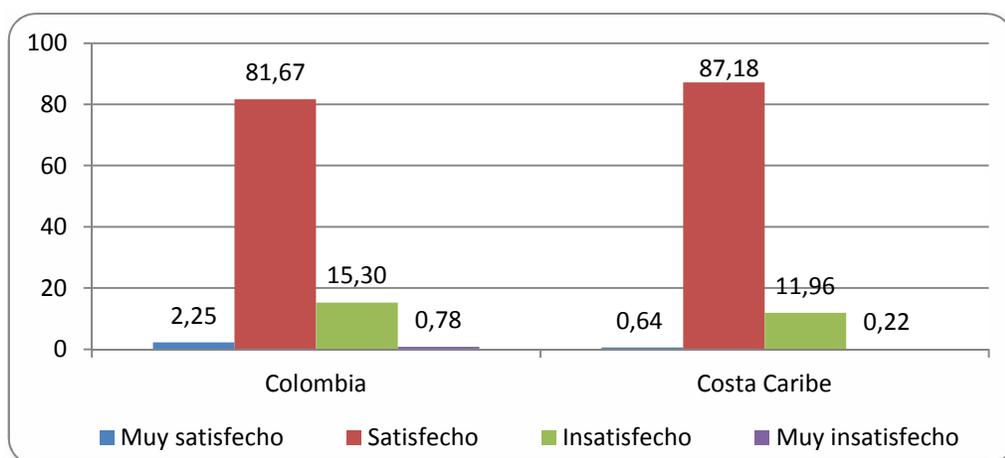


Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

8.4 Satisfacción con su jornada laboral actual

Los ocupados, tanto en Colombia como en la Costa Caribe, declararon en su mayoría estar satisfechos con la jornada laboral que en la actualidad pertenecen. La Gráfica 31 presenta que ambas distribuciones de frecuencia son similares, siendo de 81,67% en el caso nacional y 87,18% en el regional.

Gráfica 31. Satisfacción de los ocupados con su jornada laboral actual en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

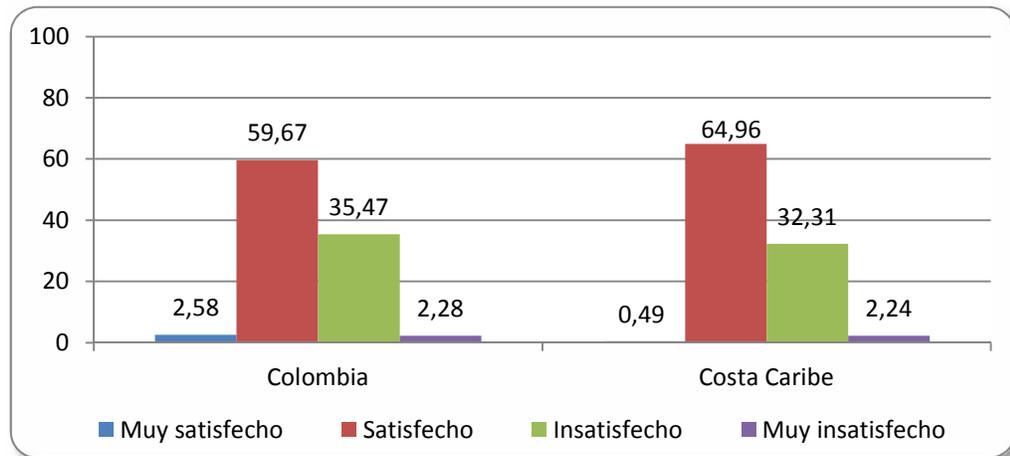


Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

8.5 Satisfacción con el pago que recibe

La Gráfica 32 muestra que el pago o remuneración es objeto de relativamente poca satisfacción, cuando se compara con otros aspectos de la actividad laboral. En este caso se encontró que el 35,47% del total de ocupados en el país está insatisfecho con el pago que recibe, en cambio en la Costa Caribe la cifra es levemente inferior, con 32,31%.

Gráfica 32. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe en su empleo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes



Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

9. SATISFACCIÓN DE LOS OCUPADOS EN COLOMBIA Y LA REGIÓN CARIBE EN FUNCIÓN DE LOS RASGOS DEMOGRÁFICOS, SOCIOECONÓMICOS Y OCUPACIONALES

9.1 Satisfacción global

De acuerdo al género, la Tabla 8 muestra que de los ocupados satisfechos en Colombia y en la región, la mayoría son hombres (52,95% y 54,5%). Entre los satisfechos, para el país no existen diferencias importantes entre la participación de hombres y mujer, mientras que la región predominan los hombres (57,62%).

Tabla 8. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según género en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Género	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Mujer	47,35	46,03	47,26
	Hombre	52,65	53,97	52,74
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Mujer	47,05	45,50	46,53
	Hombre	52,95	54,50	53,47
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Mujer	49,52	42,38	47,28
	Hombre	50,48	57,62	52,72
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Mujer	46,35	41,94	45,74
	Hombre	53,65	58,06	54,26
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Considerando la edad, la Tabla 9 muestra su distribución según satisfacción y área geográfica. De aquellos ocupados en Colombia, los que se declararon satisfechos con su empleo son la mayoría, que comprende los grupos etarios de 18-27 años (22,34%), 28-37 años (24,88%) y 38-47 años (22,03%). En el caso de la región Caribe las mayorías se ubican en los dos grupos etarios anteriores 28-37 años (25,95%) y 38-47 años (22,32%).

Por su parte, los insatisfechos se concentraron en los grupos 18-27 y 28-37 años, siendo las cifras relativamente similares para Colombia y la región.

Tabla 9 Satisfacción de los ocupados con el trabajo según edad en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Edad	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	< 18	1,38		1,29
	18 a 27	19,59	8,73	18,91
	28 a 37	28,93	28,57	28,91
	38 a 47	24,95	30,95	25,32
	48 a 57	17,25	16,67	17,21
	58 a 67	6,32	14,29	6,82
	> 67	1,59	0,79	1,54
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	< 18	3,12	3,18	3,14
	18 a 27	22,34	20,65	21,78
	28 a 37	24,88	25,95	25,24
	38 a 47	22,03	22,32	22,13
	48 a 57	17,51	17,70	17,57
	58 a 67	7,65	7,89	7,73
	> 67	2,46	2,31	2,41
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	< 18	1,93	1,96	1,94
	18 a 27	25,61	30,72	27,21
	28 a 37	24,25	28,26	25,51
	38 a 47	22,21	21,17	21,88
	48 a 57	17,07	12,17	15,53
	58 a 67	6,72	4,88	6,14
	> 67	2,20	0,85	1,78
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	< 18	1,04		0,90
	18 a 27	29,17	6,45	26,01
	28 a 37	19,79	48,39	23,77
	38 a 47	23,44	29,03	24,22
	48 a 57	19,79	16,13	19,28
	58 a 67	5,21		4,48
	> 67	1,56		1,35
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

El estado civil y la satisfacción del ocupado se representan en la Tabla 10. Entre los satisfechos se encuentran los solteros (28,95%) y en unión libre (29,12%) para Colombia, y los casados (23,83%) y en unión libre (36,28%) para la región.

Los insatisfechos con su empleo, frecuentemente son solteros y en unión libre en Colombia, y solamente en unión libre, para la costa Caribe.

Tabla 10. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según estado civil en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Estado civil	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Unión libre	22,19	18,25	21,94
	Casado	32,59	48,41	33,58
	Separado	12,53	19,84	12,99
	Viudo	2,44	2,38	2,44
	Soltero	30,25	11,11	29,05
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Unión libre	29,12	36,28	31,51
	Casado	24,79	23,83	24,47
	Separado	14,47	15,85	14,93
	Viudo	2,67	2,29	2,54
	Soltero	28,95	21,75	26,54
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Unión libre	31,73	39,32	34,11
	Casado	19,96	14,63	18,29
	Separado	17,00	18,20	17,38
	Viudo	2,96	1,51	2,51
	Soltero	28,34	26,34	27,71
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Unión libre	25,00	38,71	26,91
	Casado	23,44	25,81	23,77
	Separado	22,40	16,13	21,52
	Viudo	2,08	3,23	2,24
	Soltero	27,08	16,13	25,56
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Se encontró que los bachilleres son, en general, los que declararon mayor satisfacción (56,09% en Colombia y 55,39% en la Región Caribe). Así mismo, una proporción importante de estos manifestaron además, sentirse insatisfechos (63,96% en Colombia y 68,25% en la Región Caribe).

Tabla 11. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según nivel educativo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Nivel educativo	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Ninguno	1,84	0,90	1,78
	Bachiller	37,69	25,23	36,87
	Técnico o tecnológico	22,21	20,72	22,11
	Universitario	23,29	27,93	23,59
	Postgrado	14,97	25,23	15,65
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Ninguno	3,62	3,51	3,59
	Bachiller	56,09	55,39	55,85
	Técnico o tecnológico	18,54	18,60	18,56
	Universitario	15,21	17,21	15,88
	Postgrado	6,55	5,29	6,13
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Ninguno	4,60	4,67	4,62
	Bachiller	63,96	68,25	65,43

	Técnico o tecnológico	16,98	16,67	16,87
	Universitario	11,03	9,08	10,36
	Postgrado	3,43	1,33	2,71
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Ninguno	3,42		2,86
	Bachiller	63,25	52,17	61,43
	Técnico o tecnológico	17,09	13,04	16,43
	Universitario	10,26	34,78	14,29
	Postgrado	5,98		5,00
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

En cuanto a la satisfacción general con el trabajo desempeñado en función del número de horas para desarrollar tal actividad, la Tabla 12 muestra que no existe un patrón claro en este sentido, sin embargo en el caso de los muy satisfechos, la mayoría se concentra en los rangos de 11 a 15 y 16 a 20 horas. En el resto de categorías de satisfacción, los ocupados expresaron laborar 11 a 15 horas, tanto en Colombia como en la Región Caribe.

Tabla 12. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según número de horas trabajadas en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Número de horas	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	0	0,69	0,79	0,70
	1 a 5	6,37	6,35	6,37
	6 a 10	10,83	5,56	10,50
	11 a 15	48,78	42,86	48,41
	16 a 20	30,25	43,65	31,09
	> 21	3,08	0,79	2,94
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	0	2,04	3,39	2,49
	1 a 5	20,22	18,64	19,70
	6 a 10	17,96	18,08	18,00
	11 a 15	45,53	45,10	45,39
	16 a 20	13,69	14,57	13,99
	> 21	0,55	0,21	0,44
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	0	3,01	3,42	3,14
	1 a 5	26,33	17,55	23,58
	6 a 10	20,29	21,47	20,66
	11 a 15	42,06	50,48	44,70
	16 a 20	7,92	6,94	7,61
	> 21	0,39	0,15	0,32
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	0	1,04		0,90
	1 a 5	18,23	22,58	18,83
	6 a 10	21,88	3,23	19,28
	11 a 15	47,40	48,39	47,53
	16 a 20	11,46	25,81	13,45
	> 21	0,00	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La existencia de un contrato en la relación laboral es una de las causales de satisfacción. Se encontró que de los ocupados satisfechos, el 58,48% en Colombia tiene un contrato, mientras que el 47,35% de la región Caribe tiene uno. A su vez, dentro de los insatisfechos, los que no tienen un contrato, son frecuentemente la mayoría.

Tabla 13. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según tenencia de contrato en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Tenencia de contrato	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Sí	72,72	73,02	72,74
	No	27,28	26,98	27,26
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Sí	58,48	47,35	54,77
	No	41,52	52,65	45,23
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Sí	48,03	32,53	43,17
	No	51,97	67,47	56,83
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Sí	48,44	48,39	48,43
	No	51,56	51,61	51,57
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La Tabla 14 muestra la satisfacción con el empleo en función del nivel de ingresos. En el grupo de los ocupados muy satisfechos aparece que la mayoría se concentra, tanto en Colombia como a nivel regional, en los niveles que van de \$ 500.000 a \$2.000.000, en contraste, y tal como se esperaba, los ocupados que reportan menor satisfacción, se concentran, en mayor proporción en los rangos más bajos de ingreso.

Tabla 14. Satisfacción de los ocupados con el trabajo según ingresos en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Ingresos (\$)	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	< 500.000	9,71	6,09	9,50
	500.000 a 999.999	32,95	25,22	32,49
	1.000.000 a 1.999.999	30,13	33,91	30,36
	2.000.000 a 2.999.999	13,25	20,00	13,65
	3.000.000 a 3.999.999	4,97	6,09	5,03
	> 3.999.999	9,00	8,70	8,98
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	< 500.000	28,67	35,60	30,83
	500.000 a 999.999	45,88	44,57	45,47
	1.000.000 a 1.999.999	16,79	12,72	15,52
	2.000.000 a 2.999.999	5,19	4,54	4,99
	3.000.000 a 3.999.999	1,67	1,28	1,55
	> 3.999.999	1,79	1,30	1,64
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	< 500.000	54,83	61,72	56,94
	500.000 a 999.999	36,73	33,56	35,76

	1.000.000 a 1.999.999	6,46	3,65	5,60
	2.000.000 a 2.999.999	1,19	0,73	1,05
	3.000.000 a 3.999.999	0,40	0,22	0,34
	> 3.999.999	0,40	0,11	0,31
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	< 500.000	56,82	34,48	53,66
	500.000 a 999.999	30,68	44,83	32,68
	1.000.000 a 1.999.999	7,39	13,79	8,29
	2.000.000 a 2.999.999	1,70		1,46
	3.000.000 a 3.999.999	0,57	3,45	0,98
	> 3.999.999	2,84	3,45	2,93
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

9.2 Satisfacción con el número de horas trabajadas a la semana

Por otro lado, la Tabla 15 compara para ambas unidades geográficas, la satisfacción de hombres y mujeres con el número de horas trabajadas. Se puede afirmar que las proporciones en todas las categorías de satisfacción son relativamente similares, lo cual sugiere que hombres y mujeres están conformes con la cantidad de horas dedicadas al trabajo.

Tabla 15. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas según género en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Género	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Mujer	49,36	45,05	49,03
	Hombre	50,64	54,95	50,97
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Mujer	46,51	45,07	46,02
	Hombre	53,49	54,93	53,98
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Mujer	50,92	45,03	49,43
	Hombre	49,08	54,97	50,57
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Mujer	48,76	50,00	48,99
	Hombre	51,24	50,00	51,01
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La edad y la satisfacción con la cantidad de horas dedicadas a laboral se muestran en la Tabla 16. En términos generales se observa una distribución similar, tanto para Colombia como para la Región Caribe, sin embargo se debe precisar que la mayoría de ocupados que manifestaron satisfacción o mucha satisfacción se concentran en rangos de edad

intermedios o superiores, mientras que los menos satisfechos lo hacen en intermedios o inferiores.

Tabla 16. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según edad en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Edad	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	< 18	1,47	1,10	1,44
	18 a 27	21,01	13,19	20,41
	28 a 37	29,36	30,77	29,47
	38 a 47	24,50	29,67	24,89
	48 a 57	16,15	13,19	15,92
	58 a 67	6,06	8,79	6,27
	> 67	1,47	3,30	1,61
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	< 18	3,14	3,16	3,15
	18 a 27	22,12	20,91	21,71
	28 a 37	24,59	25,89	25,03
	38 a 47	22,03	22,27	22,11
	48 a 57	17,84	17,49	17,72
	58 a 67	7,75	8,05	7,85
	> 67	2,53	2,24	2,43
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	< 18	1,83	1,99	1,87
	18 a 27	25,08	28,50	25,95
	28 a 37	26,20	28,97	26,90
	38 a 47	22,56	21,50	22,29
	48 a 57	16,06	13,81	15,49
	58 a 67	6,39	4,08	5,81
	> 67	1,88	1,15	1,70
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	< 18	2,07		1,69
	18 a 27	30,17	27,78	29,73
	28 a 37	20,66	29,63	22,30
	38 a 47	25,21	33,33	26,69
	48 a 57	15,29	5,56	13,51
	58 a 67	4,96	3,70	4,73
	> 67	1,65		1,35
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La satisfacción con la cantidad de horas trabajadas de acuerdo al estado civil se aprecia en la Tabla 17. El hallazgo más claro consiste en que las mayores participaciones en Colombia, para cada grado de satisfacción se reparten mayoritariamente entre personas solteras y que conviven en pareja (casados y unión libre), en cambio en la región Caribe predominan los ocupados que conviven en pareja.

Tabla 17. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según estado civil en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Estado civil	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Unión libre	20,00	17,58	19,81
	Casado	32,84	50,55	34,21
	Separado	11,47	16,48	11,85
	Viudo	2,57	3,30	2,62
	Soltero	33,12	12,09	31,50
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Unión libre	28,86	36,21	31,36
	Casado	25,16	23,62	24,64
	Separado	14,44	15,91	14,94
	Viudo	2,69	2,24	2,53
	Soltero	28,85	22,02	26,53
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Unión libre	31,60	39,54	33,61
	Casado	20,57	16,16	19,45
	Separado	16,75	18,04	17,08
	Viudo	2,70	1,73	2,45
	Soltero	28,38	24,53	27,41
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Unión libre	28,93	40,74	31,08
	Casado	21,90	18,52	21,28
	Separado	14,46	20,37	15,54
	Viudo	3,72	3,70	3,72
	Soltero	30,99	16,67	28,38
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La Tabla 18 contiene las distribuciones de frecuencia para cada nivel educativo teniendo en cuenta la satisfacción con las horas trabajadas a la semana. No se aprecia un patrón claro l respecto, sin embargo se puede afirmar que los bachilleres participan mayoritariamente en cada categoría de satisfacción.

Tabla 18. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según nivel educativo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Nivel educativo	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Ninguno	1,81	2,53	1,86
	Bachiller	36,49	31,65	36,11
	Técnico o tecnológico	21,49	18,99	21,30
	Universitario	24,68	25,32	24,73
	Postgrado	15,53	21,52	16,00
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Ninguno	3,52	3,55	3,53
	Bachiller	55,36	55,53	55,42
	Técnico o tecnológico	18,46	18,59	18,51
	Universitario	15,72	17,03	16,16
	Postgrado	6,93	5,30	6,38

	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Ninguno	4,37	4,23	4,33
	Bachiller	62,08	66,10	63,17
	Técnico o tecnológico	18,62	16,91	18,15
	Universitario	10,94	10,74	10,89
	Postgrado	3,99	2,03	3,46
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Ninguno	6,04	2,63	5,35
	Bachiller	60,40	57,89	59,89
	Técnico o tecnológico	19,46	13,16	18,18
	Universitario	9,40	26,32	12,83
	Postgrado	4,70		3,74
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Los ocupados que poseen mucha satisfacción con la cantidad de horas trabajadas son aquellos que se ubican en los rangos superiores de la distribución de las horas: de 11 a 15 horas (48,17% en Colombia y 43,96% en la región Caribe) y de 16 a 20 horas (33,67% en Colombia y 38,46% en la región Caribe). En contraste, aquellos satisfechos, e incluso los menos satisfechos se encuentran en este estado dado que laboran menor cantidad de horas. Tal como se observa en la Tabla 19.

Tabla 19. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según número de horas trabajadas en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Número de horas	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	0	0,73		0,68
	1 a 5	5,05	6,59	5,17
	6 a 10	9,54	8,79	9,48
	11 a 15	48,17	43,96	47,84
	16 a 20	33,67	38,46	34,04
	> 21	2,84	2,20	2,79
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	0	2,15	3,42	2,58
	1 a 5	20,13	18,76	19,67
	6 a 10	17,67	18,13	17,83
	11 a 15	45,25	45,08	45,20
	16 a 20	14,18	14,42	14,26
	> 21	0,62	0,19	0,47
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	0	2,10	3,24	2,39
	1 a 5	23,68	16,53	21,87
	6 a 10	20,25	20,82	20,40
	11 a 15	44,61	50,63	46,13
	16 a 20	8,83	8,58	8,77
	> 21	0,53	0,21	0,45
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	0	2,07		1,69
	1 a 5	18,18	18,52	18,24
	6 a 10	21,90	12,96	20,27

	11 a 15	47,93	50,00	48,31
	16 a 20	9,92	16,67	11,15
	> 21		1,85	0,34
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

En la Tabla 20 se muestra que la mayoría de ocupados muy satisfechos con la cantidad de horas laboradas, poseen contrato de trabajo (75,32% en Colombia y 69,23% en la Región Caribe). De las restantes categorías de satisfacción consideradas, la distribución es relativamente pareja entre los que tienen y los que no tienen contrato, en ambos conglomerados geográficas; aunque cabe precisar que el 65,85% de los trabajadores de la región Caribe que están insatisfechos con el número de horas que trabajan, no poseen contrato.

Tabla 20. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según tenencia de contrato en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Tenencia de contrato	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Sí	75,32	69,23	74,85
	No	24,68	30,77	25,15
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Sí	58,96	47,13	54,94
	No	41,04	52,87	45,06
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Sí	49,72	34,15	45,77
	No	50,28	65,85	54,23
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Sí	51,65	46,30	50,68
	No	48,35	53,70	49,32
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La Tabla 21 contiene la distribución del ingreso para cada nivel de satisfacción, en términos generales, los ocupados con mayores ingresos participan en más alta proporción en las categorías de mayor satisfacción. Obsérvese que, tanto en Colombia como en la región bajo estudio, las mayores proporciones de ocupados devengan menos de \$ 2.000.000.

Tabla 21. Satisfacción de los ocupados con el número de horas trabajadas a la semana según ingresos en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Ingreso (\$)	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	< 500.000	10,40	11,63	10,49
	500.000 a 999.999	31,11	27,91	30,86
	1.000.000 a 1.999.999	28,63	25,58	28,40
	2.000.000 a 2.999.999	15,65	19,77	15,96

	3.000.000 a 3.999.999	5,44	8,14	5,64
	> 3.999.999	8,78	6,98	8,64
	Total	100	100,00	100,00
Satisfecho	< 500.000	27,85	36,41	30,57
	500.000 a 999.999	45,82	44,16	45,30
	1.000.000 a 1.999.999	17,14	12,43	15,64
	2.000.000 a 2.999.999	5,41	4,47	5,11
	3.000.000 a 3.999.999	1,74	1,24	1,58
	> 3.999.999	2,04	1,29	1,80
	Total	100	100,00	100,00
Insatisfecho	< 500.000	49,44	56,65	51,20
	500.000 a 999.999	37,57	35,44	37,05
	1.000.000 a 1.999.999	9,52	5,98	8,65
	2.000.000 a 2.999.999	1,90	1,29	1,75
	3.000.000 a 3.999.999	0,76	0,35	0,66
	> 3.999.999	0,82	0,29	0,69
	Total	100	100,00	100,00
Muy insatisfecho	< 500.000	50,00	45,24	49,25
	500.000 a 999.999	34,82	35,71	34,96
	1.000.000 a 1.999.999	11,61	9,52	11,28
	2.000.000 a 2.999.999	2,23	2,38	2,26
	3.000.000 a 3.999.999	0,89	4,76	1,50
	> 3.999.999	0,45	2,38	0,75
	Total	100	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

9.3 Satisfacción con la aplicación de su conocimiento en el trabajo

La satisfacción con la aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo es similar en hombres y en mujeres. Aunque los ocupados muy satisfechos con este aspecto son en su mayoría hombres, puntualmente se encontró que el 53,72% en Colombia y 54,02% en la Región Caribe (Tabla 22).

Tabla 22. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según género en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Género	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Mujer	46,28	45,98	46,25
	Hombre	53,72	54,02	53,75
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Mujer	47,10	45,11	46,43
	Hombre	52,90	54,89	53,57
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Mujer	50,95	44,25	49,07
	Hombre	49,05	55,75	50,93
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Mujer	48,44	54,29	49,69
	Hombre	51,56	45,71	50,31
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

De acuerdo a la edad, la satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en la actividad que desarrollan se muestra en la Tabla 23, de la cual puede afirmarse que los individuos con algún nivel de satisfacción se encuentran en un rango de edad relativamente que aquellos con algún nivel de insatisfacción, particularmente los primeros se concentran entre los 28-37 y 38-47 años, mientras que los segundos entre los 18-27 y 28-37 años.

Tabla 23. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según edad en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Edad	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	< 18	1,21	0,89	1,18
	18 a 27	19,79	14,73	19,31
	28 a 37	28,49	28,57	28,50
	38 a 47	24,12	22,77	23,99
	48 a 57	18,67	18,30	18,63
	58 a 67	6,24	12,50	6,83
	> 67	1,49	2,23	1,56
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	< 18	3,01	2,98	3,00
	18 a 27	21,99	20,90	21,63
	28 a 37	24,75	26,07	25,19
	38 a 47	22,42	22,52	22,45
	48 a 57	17,66	17,50	17,61
	58 a 67	7,73	7,78	7,75
	> 67	2,43	2,25	2,37
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	< 18	2,57	3,48	2,83
	18 a 27	30,25	34,32	31,39
	28 a 37	25,17	28,92	26,22
	38 a 47	19,31	18,64	19,12
	48 a 57	14,57	10,54	13,44
	58 a 67	5,66	3,66	5,10
	> 67	2,47	0,44	1,90
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	< 18	1,56		1,23
	18 a 27	37,50	28,57	35,58
	28 a 37	16,41	25,71	18,40
	38 a 47	18,75	34,29	22,09
	48 a 57	17,97	5,71	15,34
	58 a 67	5,47	5,71	5,52
	> 67	2,34		1,84
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La Tabla 24 presenta la distribución de frecuencias respecto al nivel de satisfacción con la aplicación de los conocimientos del trabajador y el estado civil. Al respecto, los casados o en unión libre y los solteros fueron los que mayores proporciones presentaron en ambas unidades geográficas.

Tabla 24. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según estado civil en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Estado civil	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Unión libre	24,26	24,11	24,24
	Casado	31,33	37,05	31,87
	Separado	12,85	17,41	13,28
	Viudo	2,09	2,68	2,15
	Soltero	29,47	18,75	28,46
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Unión libre	29,59	36,61	31,95
	Casado	24,70	23,37	24,25
	Separado	14,82	16,34	15,33
	Viudo	2,77	2,25	2,59
	Soltero	28,12	21,44	25,88
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Unión libre	27,88	37,89	30,68
	Casado	18,73	13,41	17,24
	Separado	15,51	14,63	15,27
	Viudo	2,41	1,48	2,15
	Soltero	35,47	32,58	34,66
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Unión libre	21,88	45,71	26,99
	Casado	22,66	25,71	23,31
	Separado	14,84	5,71	12,88
	Viudo	3,13		2,45
	Soltero	37,50	22,86	34,36
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Por otro, la satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según nivel educativo aparece en la Tabla 25. No se aprecia un patrón estrictamente diferenciador entre los niveles y la satisfacción, únicamente se observó que los bachilleres presentaron la más alta participación.

Tabla 25. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según nivel educativo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Nivel educativo	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Ninguno	1,49	2,29	1,56
	Bachiller	36,21	33,14	35,94
	Técnico o tecnológico	22,40	16,00	21,84
	Universitario	24,33	30,86	24,90
	Postgrado	15,58	17,71	15,76
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Ninguno	3,83	3,59	3,75
	Bachiller	57,48	56,54	57,16
	Técnico o tecnológico	17,99	18,35	18,11
	Universitario	14,47	16,33	15,10
	Postgrado	6,22	5,19	5,87
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Ninguno	3,57	4,24	3,77

	Bachiller	58,48	63,22	59,93
	Técnico o tecnológico	20,32	18,95	19,90
	Universitario	13,78	13,09	13,57
	Postgrado	3,84	0,50	2,82
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Ninguno	3,26	3,13	3,23
	Bachiller	47,83	59,38	50,81
	Técnico o tecnológico	25,00	18,75	23,39
	Universitario	19,57	18,75	19,35
	Postgrado	4,35		3,23
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La Tabla 26 muestra que ocupados que laboran un número de horas de 11 horas o superior, fueron los que mayor participación reportaron en cada categoría de satisfacción con la aplicación de conocimientos en el trabajo, del resto de información no se puede afirmar que se tenga un patrón evidente.

Tabla 26. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según número de horas trabajadas en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Número de horas	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	0	0,47	1,34	0,55
	1 a 5	6,33	12,05	6,87
	6 a 10	9,78	10,27	9,83
	11 a 15	47,97	39,29	47,15
	16 a 20	32,42	36,16	32,77
	> 21	3,03	0,89	2,83
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	0	2,16	3,49	2,60
	1 a 5	21,33	19,09	20,58
	6 a 10	18,60	18,54	18,58
	11 a 15	44,84	44,96	44,88
	16 a 20	12,57	13,71	12,95
	> 21	0,50	0,21	0,40
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	0	2,64	2,44	2,59
	1 a 5	20,70	11,85	18,22
	6 a 10	17,32	18,64	17,69
	11 a 15	46,90	56,18	49,50
	16 a 20	11,93	10,80	11,61
	> 21	0,51	0,09	0,39
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	0	2,34		1,84
	1 a 5	11,72	5,71	10,43
	6 a 10	16,41	5,71	14,11
	11 a 15	50,78	71,43	55,21
	16 a 20	17,97	17,14	17,79
	> 21	0,78		0,61
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según tenencia de contrato en la Región Caribe y Colombia se presenta en la Tabla 27. De esta evidencia se puede afirmar que una alta proporción de personas con contrato reportó sentirse satisfecho (71,09% en Colombia y 59,38% en la Región Caribe).

Entre tanto, los satisfechos a nivel nacional en su mayoría poseen contrato (57,81%), mientras que en la Región Caribe, la mayoría de satisfechos no tiene contrato (53,53%). En lo que respecta a los insatisfechos, el 67,68% de los que residen en la región Caribe no pose contrato.

Tabla 27. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según tenencia de contrato en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Tenencia de contrato	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Sí	71,09	59,38	69,98
	No	28,91	40,63	30,02
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Sí	57,81	46,47	54,00
	No	42,19	53,53	46,00
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Sí	48,68	32,32	44,10
	No	51,32	67,68	55,90
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Sí	51,56	54,29	52,15
	No	48,44	45,71	47,85
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

Para todos los niveles de satisfacción con el conocimiento aplicado en el trabajo, los ocupados con ingresos relativamente bajos fueron los que presentaron las más altas participaciones, tal como se aprecia en la Tabla 28.

Tabla 28. Satisfacción de los ocupados con la aplicación de su conocimiento en el trabajo según ingresos en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Ingreso (\$)	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	< 500.000	12,45	22,34	13,28
	500.000 a 999.999	32,17	36,70	32,55
	1.000.000 a 1.999.999	28,25	17,55	27,35
	2.000.000 a 2.999.999	13,37	13,30	13,37
	3.000.000 a 3.999.999	5,57	5,85	5,60
	> 3.999.999	8,19	4,26	7,86
	Total	100	100,00	100,00
Satisfecho	< 500.000	30,28	37,51	32,55
	500.000 a 999.999	45,57	43,57	44,94

	1.000.000 a 1.999.999	16,09	12,22	14,88
	2.000.000 a 2.999.999	4,86	4,28	4,68
	3.000.000 a 3.999.999	1,50	1,17	1,39
	> 3.999.999	1,70	1,24	1,55
	Total	100	100,00	100,00
Insatisfecho	< 500.000	53,33	58,60	54,76
	500.000 a 999.999	36,44	36,07	36,34
	1.000.000 a 1.999.999	7,72	4,05	6,72
	2.000.000 a 2.999.999	1,37	0,89	1,24
	3.000.000 a 3.999.999	0,55	0,30	0,48
	> 3.999.999	0,59	0,10	0,46
	Total	100	100,00	100,00
Muy insatisfecho	< 500.000	56,14	52,94	55,41
	500.000 a 999.999	32,46	32,35	32,43
	1.000.000 a 1.999.999	7,89	8,82	8,11
	2.000.000 a 2.999.999	0,88		0,68
	3.000.000 a 3.999.999	0,88	2,94	1,35
	> 3.999.999	1,75	2,94	2,03
	Total	100	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

9.4 Satisfacción con el pago que recibe

De acuerdo a la Tabla 29, las proporciones de los ocupados según el género y su nivel de satisfacción con el pago que reciben siguen una distribución relativamente similar en ambos agregados geográficos. Solamente se destaca el 57,53% de los hombres que declararon mucha satisfacción con este aspecto.

Tabla 29. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según género en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Género	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Mujer	46,00	42,47	45,72
	Hombre	54,00	57,53	54,28
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Mujer	45,66	44,35	45,22
	Hombre	54,34	55,65	54,78
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Mujer	50,06	46,22	48,91
	Hombre	49,94	53,78	51,09
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Mujer	53,36	50,45	52,44
	Hombre	46,64	49,55	47,56
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

A su vez, la Tabla 30 contiene la distribución de frecuencias para la Región Caribe y Colombia en lo que respecta a la satisfacción con el pago recibido y la edad del ocupado.

Se evidencia que la mayoría de individuos se concentra en los rangos 18-27, 28-37 y 38-48 años.

Tabla 30. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según edad en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Edad	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	< 18	1,94		1,78
	18 a 27	20,22	6,85	19,13
	28 a 37	31,23	32,88	31,37
	38 a 47	22,76	28,77	23,25
	48 a 57	18,04	19,18	18,13
	58 a 67	4,72	8,22	5,01
	> 67	1,09	4,11	1,33
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	< 18	3,09	3,27	3,15
	18 a 27	22,22	20,14	21,52
	28 a 37	24,64	25,52	24,94
	38 a 47	22,50	22,95	22,65
	48 a 57	17,42	17,75	17,53
	58 a 67	7,74	8,10	7,86
	> 67	2,39	2,29	2,35
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	< 18	2,55	2,51	2,53
	18 a 27	23,65	25,28	24,14
	28 a 37	25,21	27,67	25,94
	38 a 47	21,64	20,81	21,39
	48 a 57	17,36	15,53	16,81
	58 a 67	7,13	6,50	6,94
	> 67	2,47	1,70	2,24
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	< 18	2,19	2,39	2,26
	18 a 27	21,95	25,67	23,12
	28 a 37	24,28	28,96	25,75
	38 a 47	24,01	21,49	23,21
	48 a 57	18,79	13,73	17,20
	58 a 67	7,00	5,67	6,58
	> 67	1,78	2,09	1,88
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La satisfacción con el pago, de acuerdo al estado civil se presenta en la Tabla 31, nuevamente los casados, solteros y en unión libre se destacan en todas las categorías de satisfacción.

Tabla 31. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según estado civil en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Estado civil	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Unión libre	21,19	21,92	21,25
	Casado	32,69	42,47	33,48
	Separado	12,83	15,07	13,01
	Viudo	2,42	5,48	2,67
	Soltero	30,87	15,07	29,59
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Unión libre	28,35	35,92	30,90
	Casado	26,07	25,01	25,71
	Separado	13,77	15,30	14,28
	Viudo	2,77	2,25	2,59
	Soltero	29,04	21,54	26,51
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Unión libre	30,68	37,56	32,74
	Casado	21,75	18,37	20,74
	Separado	16,37	18,10	16,89
	Viudo	2,57	2,11	2,44
	Soltero	28,62	23,86	27,20
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Unión libre	30,45	42,99	34,40
	Casado	20,71	19,10	20,21
	Separado	17,42	15,22	16,73
	Viudo	2,74	0,90	2,16
	Soltero	28,67	21,79	26,50
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

De lo que se observa en la Tabla 32, puede afirmarse que la mayoría de los ocupados de la región Caribe que declararon estar muy satisfechos con el pago que reciben, poseen título universitario (31,25%), en contraste, a nivel nacional, la mayor parte de los muy satisfechos es bachiller (35,98%); para el resto de las categorías de satisfacción, predomina el nivel bachiller.

Tabla 32. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según nivel educativo en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Nivel educativo	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Ninguno	2,23	1,56	2,18
	Bachiller	35,98	29,69	35,47
	Técnico o tecnológico	20,78	17,19	20,49
	Universitario	24,97	31,25	25,48
	Postgrado	16,04	20,31	16,39
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Ninguno	3,44	3,32	3,40
	Bachiller	54,87	53,85	54,53
	Técnico o tecnológico	18,50	18,92	18,64
	Universitario	15,94	17,98	16,62
	Postgrado	7,26	5,93	6,82
	Total	100,00	100,00	100,00

Insatisfecho	Ninguno	3,97	4,23	4,06
	Bachiller	59,21	62,87	60,35
	Técnico o tecnológico	18,53	17,24	18,13
	Universitario	13,10	12,67	12,96
	Postgrado	5,19	2,98	4,50
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Ninguno	4,32	4,41	4,35
	Bachiller	53,86	59,80	55,75
	Técnico o tecnológico	20,68	18,14	19,88
	Universitario	15,91	15,69	15,84
	Postgrado	5,23	1,96	4,19
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La Tabla 33 hace referencia a la satisfacción con el pago y el número de horas trabajadas por los ocupados. En general, tal como sucede en otros casos mencionados, las distribuciones para cada categoría son similares, tanto para el ámbito nacional, como regional.

Tabla 33. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según número de horas trabajadas en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Número de horas	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	0	0,36	1,37	0,45
	1 a 5	4,24	4,11	4,23
	6 a 10	10,42	8,22	10,24
	11 a 15	47,64	43,84	47,33
	16 a 20	34,06	41,10	34,63
	> 21	3,27	1,37	3,12
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	0	1,99	3,16	2,38
	1 a 5	18,95	18,37	18,75
	6 a 10	17,37	18,17	17,64
	11 a 15	46,17	44,63	45,65
	16 a 20	14,84	15,49	15,06
	> 21	0,69	0,19	0,52
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	0	2,36	3,81	2,79
	1 a 5	23,49	18,43	21,98
	6 a 10	19,25	19,16	19,22
	11 a 15	43,65	48,11	44,98
	16 a 20	10,79	10,31	10,65
	> 21	0,46	0,19	0,38
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	0	2,47	3,28	2,73
	1 a 5	20,99	21,79	21,24
	6 a 10	18,66	16,42	17,95
	11 a 15	43,90	47,16	44,92
	16 a 20	13,44	10,45	12,50
	> 21	0,55	0,90	0,66
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

La existencia de un contrato que medie la relación laboral es un hecho que hace que el 75,79% de los ocupados colombiano se sienta muy satisfecho, lo mismo que el 72,6% de aquellos de la región Caribe. Por otro lado, el 61,08% de los que tienen contrato están satisfechos, por el contrario el 61,77% de los que no lo poseen están insatisfechos. En lo que concierne a los muy insatisfechos, la mayoría está muy insatisfecha en Colombia (54,73%) y en la región (61,49%) (Tabla 34).

Tabla 34. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según tenencia de contrato en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Tenencia de contrato	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	Sí	75,79	72,60	75,53
	No	24,21	27,40	24,47
	Total	100,00	100,00	100,00
Satisfecho	Sí	61,08	49,30	57,11
	No	38,92	50,70	42,89
	Total	100,00	100,00	100,00
Insatisfecho	Sí	51,88	38,23	47,81
	No	48,12	61,77	52,19
	Total	100,00	100,00	100,00
Muy insatisfecho	Sí	45,27	38,51	43,14
	No	54,73	61,49	56,86
	Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

En la Tabla 35 se muestra el nivel de ingreso que recibe el trabajador y el grado de satisfacción con el mismo. Los hallazgos confirman el comportamiento esperado de este par de variables: a medida que se incrementa el grado de insatisfacción, las mayores proporciones de ocupados se ubican en los niveles más bajos de ingresos. Así, los muy satisfechos se concentran en los ingresos medios (en \$1.000.000-\$1.999.999 el 30,97% en Colombia y 22,06% en la región Caribe), los satisfechos en rangos medio, pero con mayor participación, los insatisfechos en los medios y bajos, y por último los muy insatisfechos en los rangos más bajos.

Tabla 35. Satisfacción de los ocupados con el pago que recibe según ingresos en la Región Caribe y Colombia. Porcentajes

Satisfacción	Ingresos (\$)	Colombia	Región Caribe	Total
Muy satisfecho	< 500.000	6,19	5,88	6,17
	500.000 a 999.999	26,42	29,41	26,66
	1.000.000 a 1.999.999	30,97	22,06	30,27
	2.000.000 a 2.999.999	16,06	25,00	16,76
	3.000.000 a 3.999.999	8,09	7,35	8,03

	> 3.999.999	12,26	10,29	12,11
	Total	100	100,00	100,00
Satisfecho	< 500.000	23,27	30,95	25,66
	500.000 a 999.999	46,59	46,07	46,43
	1.000.000 a 1.999.999	19,43	14,63	17,94
	2.000.000 a 2.999.999	6,28	5,24	5,95
	3.000.000 a 3.999.999	2,02	1,49	1,85
	> 3.999.999	2,41	1,62	2,17
	Total	100	100,00	100,00
Insatisfecho	< 500.000	45,27	53,26	47,56
	500.000 a 999.999	40,97	37,88	40,08
	1.000.000 a 1.999.999	9,83	6,19	8,78
	2.000.000 a 2.999.999	2,50	1,85	2,31
	3.000.000 a 3.999.999	0,72	0,53	0,66
	> 3.999.999	0,72	0,29	0,59
	Total	100	100,00	100,00
Muy insatisfecho	< 500.000	58,06	67,47	60,96
	500.000 a 999.999	31,03	26,99	29,79
	1.000.000 a 1.999.999	8,14	3,81	6,81
	2.000.000 a 2.999.999	1,69	1,04	1,49
	3.000.000 a 3.999.999	0,31	0,35	0,32
	> 3.999.999	0,77	0,35	0,64
	Total	100	100,00	100,00

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

10. DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN DE LOS OCUPADOS EN LA REGIÓN CARIBE Y EN COLOMBIA

En esta última parte del documento llevó a cabo la estimación econométrica de los determinantes de la satisfacción laboral. Para ello se empleó un modelo *probit* tipo multinomial, para el cual se calculan los efectos marginales de cada variable independiente para cada categoría de la variable dependiente (la satisfacción). Este ejercicio se efectuó tanto para Colombia como para la Región Caribe. Estos resultados aparecen en la Tabla 36.

En términos globales, los modelos presentaron las siguientes características. Para la estimación de los determinantes de la satisfacción laboral en los ocupados de Colombia se emplearon 31.988 observaciones, resultando una probabilidad de Chi cuadrado inferior al 1%, lo que se interpreta como que los parámetros del modelo no son simultáneamente cero, por tanto, el modelo contribuye a explicar a la variable dependiente.

De igual forma, el ajuste fue de 23,21%, lo cual es relativamente satisfactorio para este tipo de modelos de corte transversal. Entre tanto, el modelo regional se basó en 14,946 registros, con los cuales se estimó el *probit* para lograr un ajuste del 19,34%, y una significancia conjunta de Chi cuadrado inferior al 1%, lo que significa que los efectos marginales no son simultáneamente iguales a 0.

Con la estimación se encontró que la mayoría de variables son explicativas de las categorías de la satisfacción laboral, tanto en Colombia como en la región Caribe. Esto se representa en la tabla con las pruebas *t* individuales; la significancia estadística está señalada con sendos asteriscos: 10%, 5% y 1%.

Tabla 36. Determinantes de la satisfacción laboral en Colombia y en la región Caribe. Modelo probit multinomial

VARIABLES	SATISFACCIÓN LABORAL							
	COLOMBIA				REGIÓN CARIBE			
	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
	1= Sí	1= Sí	1= Sí	1= Sí	1= Sí	1= Sí	1= Sí	1= Sí
Género 0=Mujer 1=hombre	-0,0430	-0,0302*	0,0567**	0,0997**	-0,0210**	-0,0210**	0,004**	0,004**
Edad	0,0432**	0,0239**	-0,1011**	-0,0127**	0,0391**	0,0137**	-0,0013**	-0,0065**
Años de escolaridad	-0,0532*	-0,0439**	0,0013**	0,0028*	0,0331	-0,0331**	0,0517*	-0,0517*
Cónyuge 0=Soltero, viudo, separado 1=Casado, unión libre	0,6333	0,0412*	-0,0501***	-0,0834*	0,0412*	0,0439*	-0,0001	-0,0001
Jefe de hogar 0=No 1=Sí	0,5345	0,4321	0,002	0,0000	0,002	0,0000	0,009	0,009
Horas trabajo a la semana	-0,0554*	-0,0091**	0,0020*	0,0010	-0,0395*	-0,0281*	0,0352*	0,0002*
Tiene contrato 0=No 1=Sí	0,0434**	0,0311*	-0,0598*	-0,0554*	0,0387*	0,0387*	-0,0000	-0,0000
Patrón o empleador 0=No 1=Sí	0,0023	0,0000	-0,0012	0,0003	0,0640	0,0042	0,003	-0,003
	Observaciones: 31.988 LR chi2(11): 93,2988 Prob > chi2: 0,0000 Pseudo R2: 0,2321				Observaciones: 14.946 LR chi2(11): 98,5901 Prob > chi2: 0,0000 Pseudo R2: 0,1934			

Nivel de significancia: * 0,1 ** 0,05 *** 0,001

Fuente: Cálculos del autor con base en información de la GEIH del DANE

En cuanto a los hallazgos, en primer lugar, tanto las características del trabajador, como aquellas del puesto de trabajo, explican la satisfacción, lo cual es consistente con el marco teórico definido para el presente estudio (Sánchez et al. 2007). De este planteamiento, y de las repercusiones comentadas previamente sobre la satisfacción en el empleo, se tiene que un trabajador satisfecho tenderá a manifestar una mayor diligencia en el desempeño de su trabajo, así mismo, y en consideración a que el trabajo es la parte más dilatada y central de la vida de una persona, se tendría que estas estimaciones de la satisfacción percibida de los individuos en su lugar de trabajo es muy necesaria, ya que se vincula lo cognitivo, las

apreciaciones sobre el entorno y sobre algunas características del puesto (González, Sánchez, & López, 2011; Mendoza, Orgambidez, & Carrasco, 2010).

Ahora bien, se encontró que cuando el género del ocupado es masculino, la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo en Colombia se reduce en 3,02% y en la región Caribe se reduce en 2,1%, respecto a las mujeres. En el caso de la insatisfacción, cuando el género es masculino ésta se incrementa en 5,67% para Colombia y en 0,4% en la región.

En este sentido se puede afirmar que el presente estudio está en línea con los planteamientos que consideran que las mujeres, en general, presentan niveles de satisfacción más alto que el de los hombres, básicamente porque las mujeres tienen unas menores expectativas hacia su empleo, que hacen que su nivel de satisfacción supere al de los hombres, cuyas expectativas hacia el trabajo son más exigentes y, por tanto, de más difícil cumplimiento (Sánchez et al., 2007; Andrew, 1997).

Con relación a la edad, se pudo determinar, para el caso colombiano, que cuando se incrementa la edad del ocupado en 1 año, la probabilidad de estar satisfecho aumenta en 2,39% y de estar insatisfecho se reduce en 10,11%. Entre tanto, a nivel de la región Caribe, cuando sucede este incremento unitario en la edad, la satisfacción aumenta con una probabilidad de 1,37%, y la insatisfacción se reduce en 0,13%.

Como parte del sustento teórico-empírico de lo anterior se tiene los planteamientos de Hamersmesh (1977), los cuales sugieren que con el transcurrir del tiempo, es más probable que los trabajadores se capaciten y entrenen en sus trabajos, esto posibilita los incrementos en capital humano, y luego, a través de aumentos en la productividad, hacer mayores sus salarios, y de esto, su satisfacción. Se ha encontrado evidencia de que la satisfacción experimenta un crecimiento continuo en relación a la edad, incluso, empleando una relación no lineal entre edad y satisfacción se han hallado correlaciones estadísticamente significativas.

La educación teóricamente presenta un efecto negativo, reduciéndose la satisfacción a medida que aumenta (Sánchez et al., 2007); efectivamente en esta línea se detectaron los hallazgos; específicamente se tiene para el modelo de Colombia que a medida que el ocupado tiene más años de escolaridad acumulados, la probabilidad de estar satisfecho se reduce en 4,39%, y la de estar insatisfecho aumenta en 0,13%. Así mismo, en la región Caribe un ocupado con un año de educación adicional, reporta un cambio negativo en la satisfacción del 3,31% y la insatisfacción la incrementa en 5,17%. Esto se explicaría en la medida en que los trabajadores más cualificados presentan usualmente mayores aspiraciones.

En el caso de la convivencia en pareja se detectó que la probabilidad de estar satisfecho en Colombia aumenta en 4,12% frente a los que están sin pareja, y en la región se mueve en el mismo sentido y en 4,39%. En el ámbito de la insatisfacción, el hecho de convivir en pareja la reduce en 5,01% y en 0,01%, en Colombia y en la región Caribe, respectivamente.

La única variable individual que no fue significativa para ninguna de las categorías de la variable dependiente fue el hecho de que el ocupado fuera jefe de hogar.

Ahora bien, sobre las variables correspondientes al puesto donde el ocupado desempeña su actividad laboral se encontró lo siguiente. En primer término, las horas de trabajo a la semana, a medida que se incrementan en 1 unidad, la probabilidad de que un ocupado esté satisfecho en el país decrece en 0,91% y en la región Caribe en 2,81%. En contraste, cuando se incrementan las horas de trabajo a la semana, la insatisfacción aumenta 0,2% y 3,52%, respectivamente en ambas unidades geográficas.

En un ámbito práctico, los resultados anteriores demuestran que las organizaciones deben tomar conciencia de que las jornadas de trabajo excesivamente largas, así como la realización de horas extraordinarias, no necesariamente conducen a incrementos en la productividad, sino a consecuencias negativas como la fatiga o el aumento de los niveles de estrés, dada la relación evidenciada con el modelo. Así pues, que esta evidencia podría reflejar es que lo importante no es el número de horas que se trabaja, sino la manera en que

se organiza este tiempo de trabajo. Por lo tanto, sería conveniente que las organizaciones optaran por jornadas más flexibles orientándose a objetivos concretos más que la simple presencia física. En general, debe existir una mayor conciencia de que la carga de trabajo, tiene a consecuencias nefastas para la salud de las personas (Martínes & Ros, 2010).

A pesar de esto, Linz (2003) precisa que no existe claridad sobre el signo de la relación. El autor considera que ciertos empleos permiten la elección del tiempo que se permanece en el puesto, lo que supondría una mayor estancia de aquellos empleados con niveles de satisfacción superiores, determinando una relación positiva entre ambas variables. Sin embargo, la relación entre satisfacción y horas de trabajo fue negativa, posiblemente por la disminución del tiempo que el ocupado tendría para realizar actividades alternativas (de ocio, por ejemplo), sin embargo, futuras investigaciones deberían clarificar desde qué punto de la distribución horaria empieza a aparecer insatisfacción.

La tenencia de contrato en la relación laboral podría considerarse un indicativo de la seguridad laboral, toda vez que define claramente las reglas del puesto. Al respecto, se detectó que cuando un ocupado en Colombia tiene contrato, su satisfacción aumenta en 3,11% frente a uno que no tiene, y a su vez, la insatisfacción decrece en 5,98%. En la región Caribe, respectivamente sucede que la satisfacción aumenta en 3,87%, mientras que con la satisfacción no se obtuvo un resultado significativo estadísticamente.

11. CONCLUSIONES

El estudio desarrollado en el presente documento representó un intento analítico por clarificar la relación entre la satisfacción laboral y las características de los ocupados (tanto personales como ocupacionales), de manera comparativa para Colombia y para la Región Caribe.

Como parte del perfil de los ocupados, puede decirse que a nivel nacional y regional se distinguen por ser hombres, de edades intermedias, usualmente jefes de hogar y a veces hijos de los mismos, conviven en unión libre o son solteros, están afiliados como pertenecientes al régimen contributivo, y generalmente tiene formación de bachiller. En lo que respecta a las viviendas y los hogares, en general, estas son propias, aunque las arrendadas también fueron importantes, usualmente tienen pisos y paredes de materiales sólidos y consistentes en términos estructurales, y disponen ampliamente de servicios públicos y otras dotaciones importantes para el hogar, que en promedio posee entre 3 y 4 miembros.

De los aspectos ocupacionales se puede concluir que en Colombia la mayoría de ocupados tienen contrato laboral, lo cual contrasta con la minoría que efectivamente tiene en la Costa, por lo tanto podría hablarse aquí de mayor informalidad. Sobre la tipología del contrato, los más frecuentes en ambas áreas geográficas, son aquellos a término indefinido. De los elementos incluidos en el contrato, tanto en el país como en la Costa predominan el derecho a cesantías y las vacaciones con sueldo; es poco frecuente la prima navideña.

En el caso de los ingresos, se concluye que existen marcadas brechas entre la región Caribe y el país, además, entre las mismas intra-áreas son notorias también las brechas, por ejemplo entre hombres y mujeres. Lo cual es evidencia de que los ocupados de ambos géneros no poseen las mismas posibilidades, o existe alguna razón poco clara al respecto. En este punto se recomienda profundizar empíricamente.

También se evidenció que el mercado laboral premia con ingreso, la acumulación de capital humano por la vía de los años de formación educativa. En ambas áreas fue evidente que a mayor nivel educativo, mayores salarios, especialmente cuando se pasa de 11-15 años a 16-20 años de formación, en este punto se incrementa, en más del doble, el salario del ocupado.

De acuerdo a la posición ocupacional del trabajador, se concluye que en la región Caribe, respecto al país, existen notorias brechas salariales, que desfavorecen a la región, pues las remuneraciones son mayores a nivel nacional, excepto en las categorías de jornalero o peón.

Por otro lado, la satisfacción en el trabajo predominó tanto en el país, como en la región Caribe, tanto en hombres y en mujeres, de todas las edades, especialmente en aquellos solteros y en unión libre, y bachilleres.

Con base en la evidencia econométrica y teórico-empírica, el género, los años de escolaridad y la cantidad de horas trabajadas a la semana reducen la probabilidad de que un ocupado esté satisfecho con su empleo, en contraposición, la edad, la convivencia con cónyuge y el tipo de contrato tienen en el efecto contrario, es decir, incrementan la probabilidad de estar satisfecho. Estos hallazgos aplicaron tanto para la región Caribe como para el país.

Como conclusión final, se tiene que este aporte al entendimiento de estas facetas del mercado laboral colombiano resulta de notable interés para los hacedores de política, por tanto, y en aras de profundizar en la materia, los resultados de este estudio deben ser abordados mediante estudios alternativos, que permitan comprender aspectos adicionales, sobre todo de los ocupados a nivel de la costa y del país, y procurar ser fuente de comprensión y debate sobre las diferencias en la situación regional-nacional.

12. RECOMENDACIONES

En razón del estudio desarrollado se recomienda a las autoridades encargadas del diseño y ejecución de la política económica laboral, tomar en cuenta los resultados de este proyecto, tal que se conviertan en un insumo analítico que pueda servir de apoyo en la implementación de medidas encaminadas al mejoramiento de las condiciones laborales de la población.

Las medidas que se diseñen deben estar encaminadas a reducir las brechas entre la región Caribe y el país, a pesar de que en algunos casos la situación es muy similar en ambos agregados espaciales, en otros se hace necesaria la inmediata intervención de los tomadores de decisiones (por ejemplo, en el caso de las brechas de género e ingreso).

Para las empresas que demandan recursos humanos, se recomienda tomar en especial consideración el género, los años de escolaridad y la cantidad de horas trabajadas a la semana de sus empleados, dado que reducen la satisfacción, y de forma indirecta la productividad y la eficiencia de la firma.

Se sugiere, además, que la futura agenda investigativa en economía laboral incluya, dentro de sus aspectos de interés, lo siguiente:

- Investigar las razones por las cuales existe una brecha de ingresos entre los ocupados de la región Caribe y el país, así como respecto al género. Esto es de interés en cuando que sugiere que los ocupados hombres y mujeres, no poseen las mismas posibilidades
- En la actualidad la GEIH del DANE es una importante fuente de información estadística sobre mercado laboral, sin embargo, esta no permite conocer intertemporalmente la trayectoria del ciclo de vida de los ocupados, es decir, no se tiene información sobre los choques que debe afrontar un individuo y sus consecuencias a lo largo de los años que vive, por tanto, se debería institucionalizar una investigación periódica tipo panel, centrada en la región Caribe, tal como

recientemente lo ha hecho la Universidad de los Andes con la Encuesta Longitudinal Colombiana (ELCA)³.

- Esta investigación consideró de modo agregado las ciudades de la región Caribe, en este sentido se recomienda desarrollar un estudio similar que permita dilucidar los aspectos propios de la satisfacción laboral entre ocupados de estas ciudades.
- Así mismo, se recomienda desarrollar una investigación que analice la satisfacción laboral de los jefes de hogar, el cual es un segmento poblacional que enfrenta grandes responsabilidades en el rol que asume.

³ Información disponible en: <http://encuestalongitudinal.uniandes.edu.co/>.

13. BIBLIOGRAFÍA

Andrew, C. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics* , 4, 341- 418.

Borra, C., & Gómez, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada* , 20 (60), 25-51.

Cameron, A., & Trivedi, P. (2005). *Microeconometrics. Methods and applications*. Cambridge: Cambridge University Press.

Congreso de la República de Colombia. (1990). *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado el 20 de Octubre de 2013, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*. Recuperado el 20 de Octubre de 2013, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2002/ley_0789_2002.html

Constitución Política De Colombia. (1991). *Constitución 1991*. Recuperado el 20 de Octubre de 2013, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion_politica_1991.html

DANE. (2012). *Glosario de términos Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH*. Recuperado el 6 de Junio de 2013, de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/glosario_GEIH13.pdf

Farné, S., & Vergara, C. (2007). Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? *Cuadernos de Trabajo del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia* (8), 4-25.

- Farné, S., Granados, E., & Vergara, C. (2006). El Mercado Laboral y la Seguridad Social en Colombia en los Inicios del siglo XXI. *Serie Estudios y Perspectivas de la CEPAL* (15), 1-47.
- Gamero, C. (2005). Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. *Colección de Estudios del Consejo Económico y Social de Madrid* (171), 1-12.
- Glenn, N., & Taylor, P. W. (1977). Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology* , 62 (2), 189-193.
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas* , 18 (24), 225-236.
- González, F., Sánchez, S., & López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. *Estudios y Perspectivas en Turismo* , 20, 1047-1068.
- Gujarati, D. (2004). *Econometría* (4 ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hamersmesh, D. (1977). Economic Aspects of Job Satisfaction. En W. Oates, & O. Ashenfelter (Edits.), *Labor Market Analysis* (págs. 53-72). New York: John Wiley & Sons.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4 ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J., & Donnelly, J. (1968). Job satisfaction research: a manageable guide for practitioners. *Personnel Journal* (47), 172-177.
- Jiménez, D. (2012). La satisfacción en el empleo: algunas consideraciones y algunas estadísticas para Colombia (2008 a 2011). *Documento de Trabajo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad del Valle* (145), 1-30.
- Linz, S. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *Journal of Manpower* , 24 (6), 626-645.

Maddala, G. (1993). *Limited-dependent and qualitative variables in econometrics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Martínes, M., & Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales* , 28, 5-55.

Mendoza, M., Orgambidez, A., & Carrasco, A. (2010). Orientación a la calidad total, satisfacción laboral, comunicación y compromiso en establecimientos de turismo rural de la Sierra de. *2010* , 8 (2), 351-361.

Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Universitat Politècnica de València.

Peña, M., Olloqui, A., & Aguilar, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. *Revista Internacional Administración & Finanzas* , 6 (3), 115-128.

Pérez, R., & De La Garza, M. (2007). Comportamiento organizacional y satisfacción laboral. *Panorama Administrativo Journal* , 2 (3), 100-108.

Raineri, A. (2007). Distribución de satisfacción laboral en diferentes grupos de empleados en Chile: similitud con culturas individualistas. *Estudios de Administración* (14), 1-42.

Ramírez, A., & Benítez, J. (2008). Satisfacción labora en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria* , 22 (8), 33-42.

Sánchez, S., Artacho, C., Fuentes, F., & López-Guzmán, T. (2007). Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. *Estudios de Economía Aplicada* , 25 (3), nd.

Sepúlveda, W. (2009). *Factores que afectan la satisfacción laboral de los profesionales en administración de empresas en Colombia*. Quito: XLIV Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración CLADEA.

14. ANEXOS

14.1 CRONOGRAMA

Actividad	Meses / Semanas																							
	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación de la propuesta																								
Aprobación de la propuesta																								
Revisión de la literatura																								
Presentación del proyecto																								
Aprobación del proyecto																								
Procesamiento y depuración de la base de datos																								
Análisis de la información y estimación del modelo																								
Redacción del documento final																								
Entrega del documento final																								

15. RESULTADOS, PRODUCTOS ESPERADOS Y POTENCIALES BENEFICIARIO

Una vez finalice el desarrollo del trabajo de grado que se planea realizar en la presente propuesta investigativa, se obtendrán los siguientes productos:

- Un documento donde se analicen y comparen los aspectos relacionados con la satisfacción laboral de los ocupados en la Región Caribe y en Colombia, que contendrá:
 - Una caracterización de demográfica, socioeconómica y habitacional de los ocupados.
 - Una descripción de su ámbito ocupacional.
 - Un análisis de su satisfacción frente a las labores que desempeñan, así como una exploración correlacional entre esa satisfacción y sus características individuales y ocupacionales.
- La sustentación del trabajo de grado:
 - Donde se presentarán los resultados y las conclusiones del estudio.

Los potenciales beneficiarios corresponden en primer lugar a la población ocupada en la Región Caribe y en Colombia, en segundo lugar se encuentran los académicos interesados en la temática que se estudia, y en tercer lugar la Universidad de Cartagena, junto con sus estudiantes, profesores e investigadores, especialmente de la Facultad de Ciencias Económicas.