

Determinantes de la satisfacción en el empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga, 2008-2012¹

Determinants of job satisfaction in the Metropolitan Area of Bucaramanga, 2008-2012

Determinantes da satisfação com o trabalho na Região Metropolitana de Bucaramanga, 2008-2012

Héctor Alberto Botello Peñaloza

Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga - Colombia. Profesor Cátedra de Política Monetaria de la Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga - Colombia.
hectoralbertobotello@gmail.com

Giselle Ríos

Estudiante de Economía, Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga - Colombia.
monetariauis@gmail.com

Fecha de recepción: Febrero 16 del 2014

Fecha de aceptación: Abril 4 del 2014

Resumen

El objetivo del artículo es estimar cuantitativamente los determinantes de la satisfacción laboral en el Área metropolitana de Bucaramanga, entre los años 2008 y 2012. Como metodología se utilizaron los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, se estima un modelo de elección discreta sobre la probabilidad de que los empleados estén satisfechos o no en su ambiente laboral, tomando como referencia una función de utilidad donde se involucran factores del individuo, socioeconómicos y de la empresa. Los resultados obtenidos evidencian que el ingreso laboral, la tenencia de seguridad social, el mayor tamaño de las empresas, el desarrollo de los conocimientos, la compatibilidad del trabajo con los compromisos familiares son los factores más relevantes que afectan positivamente el estar satisfecho laboralmente, mientras que el mayor número de horas, y una mayor tenencia de capital humano afectan negativamente dicha probabilidad. Se pudo concluir que el buen desempeño empresarial no radica únicamente en la implementación de procesos más eficientes, también se basa en proporcionarles a los trabajadores un ambiente donde puedan desarrollar integralmente sus capacidades laborales, así como mejorar la flexibilidad horaria de los mismos para que su trabajo sea compatible con su vida familiar.

Palabras clave

Satisfacción laboral, modelos de elección discreta. Bucaramanga, mercado laboral.

1. Este artículo hace parte de una investigación en curso sobre los determinantes de la competitividad empresarial en el Área Metropolitana de Bucaramanga, empezada desde octubre de 2013 que se realiza en la Universidad Industrial de Santander en el 2013.

Cómo citar: Botello Peñaloza, Héctor Alberto; Ríos, Giselle. (2014). Determinantes de la satisfacción en el empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga, 2008-2012. *Libre Empresa*. Enero - Junio, 13-25.

Abstract

The aim of the article is quantitatively estimate the determinants of job satisfaction in the metropolitan area of Bucaramanga, between 2008 and 2012. The methodology data Household Integrated Survey of DANE used a discrete choice model estimated on the likelihood that employees are satisfied or not in their workplace, with reference to a utility function where individual factors, socioeconomic and company are involved. The results show that labor income, social security tenure, the larger companies, development of knowledge, the balance between work and family commitments are the most important factors affecting positively satisfied the workforce, while the longer hours and greater human capital tenure negatively affect this probability. We concluded that good business performance lies not only in the implementation of more efficient processes, also based on providing employees an environment where they can fully develop their job skills and improve time flexibility thereof for their work it is compatible with family life.

Keywords

Job satisfaction, discrete choice models. Bucaramanga, labor market.

Resumo

O objetivo do artigo é estimar quantitativamente os determinantes da satisfação com o trabalho na região metropolitana de Bucaramanga, entre 2008 e 2012. Os dados metodologia Domicílios Integrado de DANE usou um modelo de escolha discreta estimado sobre a probabilidade de que os funcionários estão satisfeitos ou não em seu local de trabalho, com referência a uma função de utilidade, onde fatores individuais, sócio-econômico e empresa estão envolvidos. Os resultados mostram que o rendimento do trabalho, a posse da segurança social, as empresas de maior dimensão, o desenvolvimento do conhecimento, o equilíbrio entre trabalho e compromissos familiares são os fatores mais importantes que afetam positivamente a satisfação da força de trabalho, enquanto as horas mais longas e com maior posse de capital humano afetar negativamente esta probabilidade. Concluiu-se que o bom desempenho do negócio não está apenas na implementação de processos mais eficientes, também baseado em proporcionar aos funcionários um ambiente onde possam desenvolver plenamente suas habilidades de trabalho e melhorar a flexibilidade do tempo dos mesmos para o seu trabalho ele é compatível com a vida familiar.

Palavras-chave

A satisfação no trabalho, modelos de escolha discreta. Bucaramanga, mercado de trabalho.

1. Introducción

La satisfacción laboral de los individuos aparenta ser un asunto demasiado subjetivo para una investigación científica (Magaña, Aguilar, Surdez y García, 2013), no obstante

el consenso literario define la satisfacción laboral como un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del puesto de trabajo o experiencias del mismo (Locke 1976, p. 1304) que se puede analizar empíricamente a través de la identificación y diseño de un constructo pragmático, agrupando las respuestas de origen subjetivo para categorizarlas en valores objetivos y comparables (Burón, 2005). En este orden de ideas, la satisfacción laboral se describe como las diferencias y discrepancias entre las aspiraciones que el trabajador tiene y las oportunidades que presenta la organización, así como las diferencias existentes entre las expectativas y los logros, que afectan la motivación del trabajador, hasta el extremo de que éste se sienta en libertad de actuar conforme a diversas alternativas (Finlay, Martin, Roman y Blum, 1995). Desde el punto de vista económico, la satisfacción laboral posee una estrecha relación con el comportamiento de los empleados en aspectos como: la movilidad, la productividad, las incapacidades, el abandono del trabajo y las renunciaciones.

En este sentido, el Comité Mixto OIT-OMS (1984) define que

“(...) el desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social no sólo dependen de los diferentes medios de producción de que se dispone, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y del bienestar de los trabajadores y de sus familias (...)”. Comité Mixto OIT-OMS (1984, p 24)

Es así como los empleados con bajos niveles de satisfacción serán más proclives al ausentismo o a presentar un bajo desempeño en su actividad (Warr, 1999; Clark, 1998). En la empresa, un nivel de satisfacción óptimo de los empleados disminuye los costes de transacción al conservar las capacidades de *know how* y de capital humano adquiridos, las cuales serían costosas de reemplazar, impulsando la competitividad empresarial (Patterson, Warr, y West, 2004; Hytti, Kautonen y Akola, 2013). Igualmente, la satisfacción laboral es una medida del éxito empresarial y un indicador de la inversión continua en la empresa, que fomentan su longevidad y las externalidades positivas asociadas, tales como la creación y el mantenimiento de empleo. (Cooper y Artz 1995) en beneficio de la esfera social.

Por esta razón existe cierto interés en la literatura económica sobre los determinantes de la satisfacción en el trabajo. En términos conceptuales, Ryan y Deci (2001) postulan que hay tres necesidades básicas que los individuos deben cumplir internamente para sentirse realizados: la competencia, la autonomía y la relación social. Sugieren que los climas laborales que permiten la consecución de estas necesidades, facilitan el compromiso de trabajo y el bienestar psicológico. Además, los autores establecen que existen factores externos que influyen en esta problemática como el medio ambiente de trabajo, las tareas y la organización de la firma. Una correspondencia óptima, por una parte, entre las capacidades y las limitaciones del individuo, y por otra parte, las exigencias del trabajo y del medio ambiente, podría crear una situación psicosocial que tendría una influencia positiva sobre la salud mental y emocional del individuo. Por su parte, Gagné y Deci (2005) proponen la teoría de la evaluación cognitiva, la cual sugiere que los factores externos, como los plazos, la vigilancia y las evaluaciones tienden a disminuir los sentimientos de autonomía, socavando la motivación intrínseca. Por el contrario, otros

factores externos, como la cultura organizacional y el cuidado del ambiente ofimático, aumentan la motivación intrínseca.

En términos empíricos, Igalens y Roussel (1999); Ball, Mankiw, Romer, Akerlof, Rose, Yellen, y Sims (1988); D'Addio, Eriksson y Frijters (2007) han corroborado que los reconocimientos monetarios (salarios y prestaciones sociales) son uno de los principales inductores de la permanencia en el empleo y tienen una relación positiva con una mayor satisfacción laboral. Por su parte, Hytti, Kautonen y Akola (2013) analizan el efecto del tipo de empleo (independiente o empleado) y su efecto en la satisfacción laboral. Los resultados muestran que la tipología del trabajo per se no explica satisfacción en el trabajo, incluso cuando se controlan múltiples características socioeconómicas del individuo. Sin embargo, el estudio es claro en mencionar que factores como la autonomía, la retroalimentación, la importancia y variedad de tareas fueron encontrados como determinantes positivos y significativos de la satisfacción en el trabajo de ambos grupos ocupacionales, en línea con otros trabajos (O'Gorman, Bourke y Murray, 2005; Western, Haynes, Durrington, y Dwan 2006).

Entre tanto, Vila, y García Mora (2005) indagan cómo la educación juega un papel en la percepción de la satisfacción laboral. Determinan que los trabajadores más cualificados se encuentran en medio de una fragmentación laboral, ya que las actividades que realizan dentro de las empresas no terminan en piezas enteras e identificables y son más bien la intangibilidad, la versatilidad y la multitarea las que dominan su vida laboral. En este sentido, los trabajadores que se sienten demasiado cualificados en sus actuales puestos están menos satisfechos porque no se están cumpliendo sus expectativas; sin embargo, una posición contraria se encuentra en Buron (2005). Este afirma que cuanto menor sea la expectativa del individuo en su actividad laboral, más probable resultará que se declare satisfecho con el empleo que ocupa. Según el autor, este pensamiento ayuda a comprender la relación convexa, frecuentemente estimada, entre la edad y la satisfacción laboral, a su vez que de los mayores grados de satisfacción alcanzados por los trabajadores con menores niveles educativos.

Westover (2012) utilizando datos longitudinales del Programa Internacional de Encuestas de los años de 1989, 1997, 2005; analiza cuál es la relación entre la calidad del empleo y la satisfacción en el trabajo. Estima mediante un modelo lineal que entre los factores que promueven un mayor grado de satisfacción en el trabajo están: la presencia de cierta autonomía laboral, seguridad social, alto ingreso laboral, una baja carga horaria, un trabajo interesante y las relaciones cordiales entre el empleado y el empleador. La investigación también encuentra que a mayor edad o niveles de estudio, la satisfacción del trabajo disminuye, mientras que factores como el riesgo en el trabajo y el esfuerzo físico no son determinantes en la satisfacción del trabajador. Asimismo concluyen que en las economías donde el sector de servicios es el dominante, las características intrínsecas de trabajo sí ofrecen una mayor previsibilidad en satisfacción laboral, percibida frente al sector industrial.

En Colombia, las investigaciones sobre la satisfacción laboral son recientes. Farné y Vergara (2007) estimaron el efecto que tienen la temporalidad, la subcontratación, el doble trabajo,

la contratación laboral formal y el de cuenta propia sobre la satisfacción de los trabajadores, usando como variable dependiente la intención de renunciar de los individuos a través de un modelo Probit Bivariado y Probit Ordenado, con datos de la encuesta de hogares de las áreas urbanas. El estudio reveló que el 62% de los trabajadores está conforme con su empleo, además, evidenciaron que la satisfacción laboral es positiva al ingreso, con ser mujer, empleado público o empleador, tener contrato escrito de trabajo y una relación laboral permanente. Por el contrario, ejercen un efecto negativo la educación, ser cuenta propia informal, estar subcontratado y trabajar a la intemperie. Los solteros y separados aparentemente siguen estando menos contentos en sus trabajos que los casados.

Ruiz (2012) al estudiar la satisfacción laboral en el mercado laboral colombiano en el tercer trimestre de 2010 hallaron que el nivel medio de satisfacción en los trabajadores de las trece Áreas Metropolitanas de Colombia, es del 75%. Este nivel en buena parte es explicado por gozar de mayor estabilidad, considerar que los horarios y responsabilidades familiares son compatibles con el empleo, ser empleado público, mayor antigüedad en el empleo, estar sindicalizado, disfrutar de los beneficios de la seguridad social, percibir salarios crecientes, tener como sitio de trabajo la casa o la oficina y percibir un mayor salario respecto a los otros miembros del hogar. La educación resulta ser un determinante negativo, junto con el número de horas. Las variables sexo, la posición en el hogar y un segundo trabajo no resultaron significativas.

Después de la revisión de los antecedentes, se hace patente la falta de una aproximación regional en los estudios sobre los determinantes de la satisfacción laboral, siendo esta problemática relevante por las grandes heterogeneidades de los mercados laborales regionales, al igual que la dinámica productividad de las empresas. Es por esto que este artículo realiza un análisis de los determinantes de la satisfacción laboral en el Área Metropolitana de Bucaramanga (AMB) durante los años 2008-2012, con uso de las encuestas de hogares realizadas por el DANE a través de modelos probabilísticos. Para cumplir lo anterior el siguiente documento se organiza en cuatro secciones. En la segunda se exponen los modelos de estimación de los determinantes de la satisfacción en el trabajo, junto con la fuente de datos analizada. La tercera sección muestra los principales resultados y se finaliza con las conclusiones.

2. Metodología

2.1 Fuente de datos

El presente trabajo considera la dinámica laboral del Área Metropolitana de Bucaramanga en el periodo de 2008 y 2012. Para categorizar la satisfacción laboral, se revisan los datos de empleo recopilados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) diseñada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). En esta se le pregunta al ocupado cómo se siente en el trabajo dándole cuatro opciones: muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho. Para este trabajo se agruparon las opciones en dos alternativas: satisfecho e insatisfecho, para generar una variable dicotómica e implementar así una forma de estimación más robusta.

2.2 Modelo

Cuando el fenómeno de análisis se aproxima a partir de variables que solo toman dos valores, 1 en el caso de que cumpla cierta característica (satisfecho) y cero en el caso contrario (insatisfecho), se considera el manejo de modelos probabilísticos. Se supone que detrás de la variable de interés en estos modelos, se encuentra una variable no observable, que depende de un conjunto de variables explicativas y que toma ciertos valores si ha sobrepasado cierto umbral:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } I_i^* > 0 \quad \text{lo que ocurre cuando } x_i\beta + \varepsilon_i > 0 \\ 0 & \text{si } I_i^* < 0 \quad \text{lo que ocurre cuando } X_i\beta + \varepsilon_i < 0 \end{cases}$$

Donde el supuesto sobre la distribución de ε , determina el tipo de modelo a estimar: si se supone una función normal con media cero y varianza constante, el método de aproximación estadística será probit, mientras que si se distribuye mediante una curva logística, se generaría un modelo logit (Pérez, 2004). En general, los enfoques probabilísticos quedan definidos:

$$P_i = \Pr ob(Y_i = 1) = \Pr ob(I_i^* > 0) = \Pr ob(x_i\beta + \varepsilon_i > 0) = F(X_i\beta)$$

Tomando en cuenta lo anterior, se propone para este trabajo la utilización de la siguiente función probabilística:

$$Y = f(s, x) \quad Y = \alpha + \beta_i x_i + \varepsilon$$

Donde Y es una variable dicotómica, donde 1 es si el empleado considera que está satisfecho en su trabajo y cero en caso contrario. Esta es explicada por un vector de variables independientes, X, que son características del individuo. Una problemática al querer analizar los determinantes de la satisfacción laboral con la observación de individuos tan diversos, es que implican la presencia de diversas características del trabajo (Hytti, Kautonen, y Akola, 2013). Por esto es necesario utilizar las suficientes variables de control para aislar las distorsiones. Estas son seleccionadas a partir de la revisión de los antecedentes en la literatura científica, donde se encuentran consistentemente que se debe analizar: la ocupación de los trabajadores (Blanchflower y Oswald, 2004; Hundley 2001; Ajayi-Obe y Parker 2005) el género, la edad, la experiencia (Blanchflower y Oswald, 2004; Ajayi-Obe y Parker 2005), el nivel educativo y los sectores económicos de la empresa (Jurik, Halemba, Musheno y Boyle, 1987; Smit-Ruig 2009). Recopilando estas variables desde la GEIH, se van a aislar las siguientes características en la función de estimación:

- Área donde vive el individuo.
- Edad y experiencia del individuo.
- Estado civil y grupo étnico.
- Localización, tamaño y grado de formalidad de la empresa.
- Realización de oficios del hogar

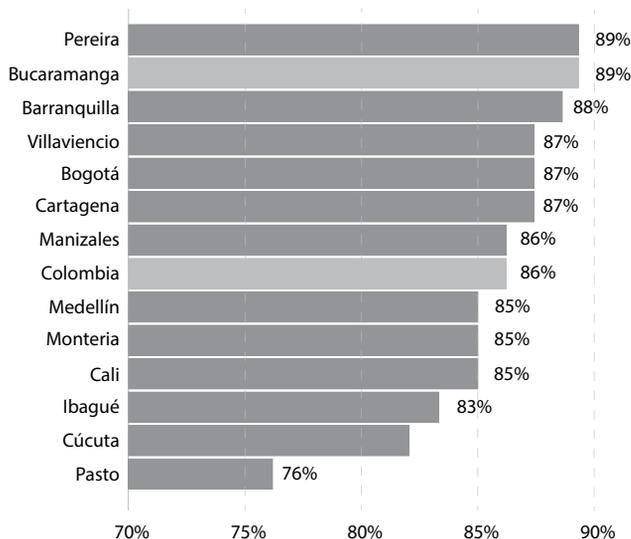
- Rama de actividad y ocupación laboral.
- Recibe subsidios del gobierno

Entre tanto, β captará el aporte marginal de cada uno de estos factores a la probabilidad de estar satisfecho en el trabajo y será el error del modelo de estimación. En términos estadísticos, hay diferentes situaciones sobre la naturaleza de los datos que se deben corregir para una óptima calibración del modelo: heterocedasticidad, multicolinealidad y autocorrelación serial (Pérez, 2004). En caso de observarse cualquiera de estos fenómenos, se procederá a la reestimación del modelo con los instrumentos de corrección pertinentes. Para evaluar su efectividad existen dos indicadores: el primero es el grado de la varianza de la variable dependiente captada o predicha, por parte de las variables independientes, indicador denominado R², cuanto más alto, más efectivo es el modelo en determinar el comportamiento de la variable dependiente y viceversa. El segundo es el grado de observaciones del modelo que han sido clasificadas correctamente en la característica analizada, un mayor porcentaje indica que el grado de robustez del modelo es mejor.

3. Resultados

Después de categorizar la variable de interés, se realizó un breve análisis descriptivo, en la Figura 1 se muestran los diferentes niveles de satisfacción en cada una de las ciudades en Colombia.

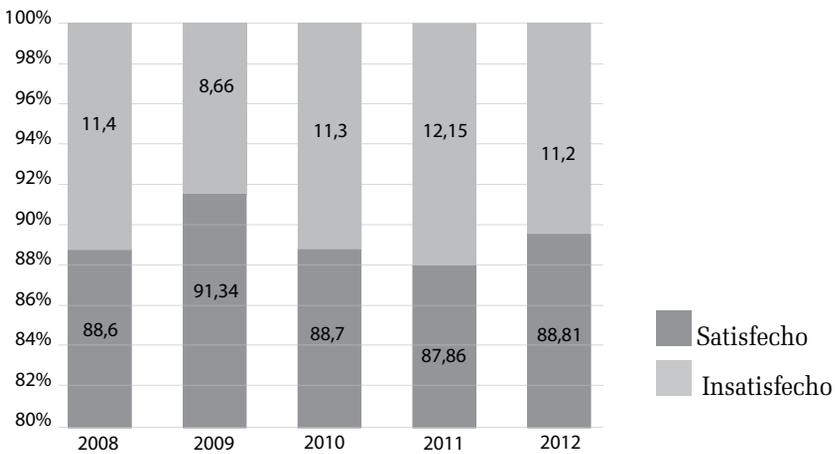
Figura 1. Porcentaje de personas según su grado de satisfacción con su empleo por ciudad.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE 2008-2012.

El 89% de los trabajadores en el AMB se declararon satisfechos en su trabajo, convirtiéndola en la segunda ciudad con mayores niveles de satisfacción laboral, superada por Pereira con 89%, estos resultados se encuentran un 3% por encima de la media nacional que se estableció en el 86%. Es de notar que el resultado nacional está por encima de lo estimado anteriormente por Farné y Vergara (2007); Ruiz (2012). Además, un hecho llamativo del mercado laboral del AMB, es la persistencia en los niveles de satisfacción laboral (Figura 2) en el periodo de estudio, fenómeno similar al encontrado en Inglaterra por Clark (1998).

Figura 2. Porcentaje de personas según su grado de satisfacción con su empleo por año en el Área Metropolitana de Bucaramanga.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE 2008-2012.

Después de lo anterior, se pasa a descomponer cuantitativamente los determinantes de la satisfacción mediante el modelo de estimación propuesto. Luego de evaluar la base de datos y validar las respuestas de la encuesta, se analizaron 19,8 millones de personas en los cinco años de estudio, a continuación se realizaron las pruebas de chi cuadrado para corroborar el tipo de función con el cual se distribuía la variable dependiente, encontrándose que era mediante una representación de una curva logística. (Tabla1)

Tabla 1. Indicadores de bondad del ajuste.

Indicadores de Bondad del Ajuste.	
Mc Fadden R2	0.253
Observaciones	19,869,762
LR(46):	3,122,153
Prob > LR:	0.00
Clasificación	91%

Fuente: Cálculos de los autores, basados en los datos de las Encuestas de Hogares.

En términos del ajuste global, la Tabla 1 muestra los indicadores de efectividad del modelo mediante los indicadores de bondad de ajuste. El modelo resulta aceptable al considerar que el valor del estadístico χ^2 es muy significativo. A su vez, todas las variables introducidas presentaron niveles de significancia estadística del 5% y según el R2 ajustado, el modelo consigue explicar un 25,3% de la varianza de la variable dependiente, mientras que el porcentaje de casos correctamente clasificados dentro del modelo propuesto alcanzó cerca del 91%.

Las tablas siguientes muestran los resultados de las estimaciones de los modelos logit con las elasticidades (efecto marginal) y errores estándar de cada una de las variables de control (independientes) sobre la probabilidad de que el empleado se declare satisfecho con su empleo. Para una interpretación de los resultados, el efecto marginal en las variables continuas es el porcentaje en el que se incrementa la probabilidad de estar satisfecho en el trabajo, dado un cambio del 1% en la variable independiente de análisis. Para las variables dependientes que son de tipo categórico, el efecto marginal se calcula teniendo en cuenta una característica de referencia, lectura que se mantiene aun cuando estas presentan múltiples opciones. Para mejor comprensión de los alcances de los determinantes, los resultados se exponen según las dimensiones de los individuos. En primera instancia, están las variables observables del individuo, tales como sus características socioeconómicas, le siguen las variables laborales y finalmente la influencia de las variables subjetivas de los individuos.

Entre las variables observables, un incremento del 1% del ingreso laboral mensual incrementa en un 3.67% la probabilidad de que un trabajador se encuentre satisfecho en su trabajo. Igualmente, mayor edad o experiencia junto con niveles altos de educación conllevan un menor gusto en el empleo, por cada aumento del 1% en el grado de educación de la persona, la probabilidad de sentirse a gusto en el trabajo disminuye un 0,75%. Lo anterior se debe a que las personas de mayor nivel educativo, generalmente no trabajan en el mismo campo en que han recibido su educación, además los recién graduados perciben que inicialmente no existe una buena correspondencia entre los requisitos de su empleo y las competencias adquiridas durante sus estudios. Este efecto también puede ser visto desde el pensamiento anteriormente expuesto de Burón (2005), sobre las expectativas del logro en la empresa y los bajos niveles educativos.

Tabla 2. Resultados de las variables observables.

Variable		Efecto Marginal	Std.	Característica Base
Log(Ingreso Laboral Mensual)		3.67%	0.01%	Continua
Log(Horas de Trabajo)		-1.62%	0.01%	Continua
Log(Edad^2)		-0.42%	0.01%	Continua
Log(Escolaridad)		-0.75%	0.01%	Continua
Log(experiencia)		-0.01%	0.00%	Continua
Sexo	Mujer	-0.12%	0.02%	Hombre

Fuente: Cálculos de los autores, basados en los datos de las Encuestas de Hogares

Tabla 3. Resultados de las variables relacionadas con la oferta laboral.

Variable	Característica evaluada	Efecto Marginal	Std.	Característica Base
Tiene Contrato	Si	1.78%	0.02%	No
Tenía 2ª Trabajo	No	2.45%	0.03%	Si
Pertenece a un Sindicato	No	-0.27%	0.05%	Si
Cotiza a Fondo de Pensiones	No	-0.67%	0.02%	Si
Afiliado Riesgos Profesionales	No	-1.54%	0.03%	Si
Afiliado Caja de Compensación	No	0.34%	0.03%	Si
Tamaño de la Empresa	2 a 3 personas	-0.06%	0.02%	Trabaja solo
	4 a 5 personas	-0.09%	0.03%	
	6 a 10 personas	-0.54%	0.03%	
	11 a 19 personas	-0.16%	0.04%	
	20 a 30 personas	-0.42%	0.04%	
	31 a 50 personas	0.28%	0.04%	
	51 a 100 personas	-0.33%	0.05%	
	101 o más personas	0.66%	0.03%	
Lugar de trabajo	En otras viviendas	-2.50%	0.03%	En la vivienda
	En kiosco - caseta	-6.86%	0.22%	
	En un vehículo	-1.07%	0.04%	
	De puerta en puerta	-2.32%	0.04%	
	Ambulante	-2.48%	0.04%	
	Oficina, fábrica, etc.	1.73%	0.02%	
	En el campo	-1.55%	0.07%	
	Obra en construcción	-1.22%	0.05%	

Fuente: Cálculos de los autores, basados en los datos de las Encuestas de Hogares

En las variables asociadas a la oferta laboral, es un 2.45% más probable que una persona que solo tiene un trabajo esté satisfecha, que una que tiene dos empleos, de estos, las personas que cuentan con un contrato la probabilidad se incrementa un 1,78%. En línea con Ruiz (2012) la pertenencia a un sindicato favorece una mayor satisfacción laboral (0,27%) mientras que las mujeres declararon estar menos cómodas en sus empleos que los hombres (-0,12%). La tenencia de seguridad social tuvo un efecto positivo en la satisfacción laboral, con una probabilidad adicional del 1,54% si el empleado poseía afiliación a riesgos profesionales y de 0,67% a fondos de pensiones. En la localización, se aprecia que la mejor situación es laborar en una oficina o fábrica (1,73%), por otro lado los trabajadores

del AMB se sienten indiferentes en trabajar en grandes o en pequeñas empresas, junto a esto la ocupación laboral ni la actividad económica de la empresa fueron determinantes de la satisfacción laboral en el AMB.

Tabla 4. Resultados de las variables relacionadas con el mercado laboral.

Variable	Característica evaluada	Efecto Marginal	Std	Característica Base
Satisfacción en la aplicación de su conocimiento en su trabajo	Satisfecho	-1.61%	0.03%	Muy Satisfecho
	Insatisfecho	-32.03%	0.09%	
	Muy Insatisfecho	-43.31%	0.27%	
Estabilidad del Empleo	Inestable	5.49%	0.02%	Muy Inestable
	Estable	20.87%	0.05%	
	Muy Estable	7.06%	0.01%	
Grado de compatibilidad al tiempo familiar	Incompatibles	2.62%	0.05%	Muy incompatibles
	Compatibles	13.74%	0.13%	
	Muy Compatibles	6.03%	0.02%	

Fuente: Cálculos de los autores, basados en los datos de las Encuestas de Hogares

Entre las apreciaciones subjetivas, las personas que se encuentran muy insatisfechas con la aplicación de su conocimiento en el trabajo, tienen una probabilidad 43% menor de estar satisfechas en comparación con las personas que están poniendo en práctica de manera óptima sus conocimientos en su empleo. Asimismo, si la persona considera que su situación laboral es estable o su horario está acorde con sus compromisos familiares, la probabilidad de sentirse satisfecho en el trabajo aumenta en un 140% y un 87%, sobre los que afirman sentirse insatisfechos en estas áreas.

4. Conclusiones

Los principales factores que determinan si un trabajador está satisfecho con su entorno laboral en el AMB fueron los factores subjetivos de las personas, es decir, las percepciones de cómo sus trabajos afectan su situación familiar, estabilidad personal y desarrollo como individuos. En este orden de ideas, a pesar de lo que comúnmente se piensa, los incentivos monetarios tienen una influencia secundaria, aunque positiva, en la fijación de la satisfacción laboral. Por su parte, las características del trabajo, como la ocupación y la localización de la empresa, tienen un impacto mínimo sobre la situación de los trabajadores.

Los resultados de la presente investigación muestran que los empleadores que quieran tener un ambiente óptimo para la labor de sus empleados deberán no solo ofrecerles condiciones de empleo bien remuneradas, sino también la capacidad de desarrollar los conocimientos propios de su actividad, una cultura organizacional de estabilidad laboral y un esquema donde los horarios puedan ser compatibles con los compromisos familia-

res. El estudio también apunta a la necesidad de desarrollar puestos de trabajo con altos niveles de autonomía, variedad y el reconocimiento de la importancia de los empleados, mejorables desde el punto de vista de las relaciones jefe – empleado. Todas estas estrategias aumentarían la satisfacción laboral y reducirían los costes no observables del despido.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias bibliográficas

1. Ajayi-Obe, O., y Parker, S. C. (2005). “The changing nature of work among the self-employed in the 1990s: Evidence from Britain”. *Journal of Labor Research*, 26(3), 501-517.
2. Blanchflower, D. G., y Oswald, A. J. (2004). “Well-being over time in Britain and the USA”. *Journal of public economics*, 88(7), 1359-1386.
3. Ball, L., Mankiw, N. G., Romer, D., Akerlof, G. A., Rose, A., Yellen, J., y Sims, C. A. (1988). “The new Keynesian economics y the output-inflation trade-off”. *Brookings papers on economic activity*, 1988(1), 1-82.
4. Burón, C. (2005): “Análisis microeconómico de la satisfacción laboral”. Madrid: Consejo Económico y Social.
5. Clark, A. E. (1998). “Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries” (No. 34). OECD Publishing.
6. Cooper, A. C., y Artz, K. W. (1995). “Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*”, 10(6), 439-457.
7. D’Addio, A. C., Eriksson, T., y Frijters, P. (2007). “An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals’ baseline satisfaction levels may differ”. *Applied Economics*, 39(19), 2413-2423.
8. Farné e., y Vergara, C. (2007). “Calidad del Empleo: Qué tan Satisfechos Están Los Colombianos con su Trabajo, Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo”. *Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Cuaderno de Trabajo*, No.8.
9. Finlay, W., Martin, J. K., Roman, P. M., y Blum, T. C. (1995). “Organizational Structure y Job Satisfaction Do Bureaucratic Organizations Produce more Satisfied Employees?”. *Administration y Society*, 27(3), 427-450.
10. Gagné, M., y Deci, E. L. (2005). “Self-determination theory y work motivation. *Journal of Organizational behavior*”, 26(4), 331-362.
11. Hundley, G. (2001). “Domestic division of labor y self/organizationally employed differences in job attitudes y earnings”. *Journal of Family y Economic Issues*, 22(2), 121-139.
12. Hytti, U., Kautonen, T., y Akola, E. (2013). “Determinants of job satisfaction for salaried y self-employed professionals in Finland”. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 2034-2053.

13. Igalens, J., y Roussel, P. (1999). "A study of the relationships between compensation package, work motivation y job satisfaction". *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1003-1025.
14. Johansson, E. (2004). *Job Satisfaction in Finland*, Discussion Paper No 958, ETLA,
15. Jurik, N. C., Halemba, G. J., Musheno, M. C., y Boyle, B. V. (1987). "Educational attainment, job satisfaction, y the professionalization of correctional officers". *Work y Occupations*, 14(1), 106-125.
16. Magaña Medina, D. E., Aguilar-Morales, N., Surdez-Pérez, E. G., y Quijano García, R. A. (2013). "Gestión del conocimiento en grupos de investigación en ciencias sociales: caso universidad Juárez autónoma de tabasco, México" (Knowledge Management in Social Science Research Groups-Case from the Juárez University of Tabasco, México). *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 6(5), 75-93.
17. O'Gorman, C., Bourke, S., y Murray, J.A. (2005), "The Nature of Managerial Work in Small Growth-Orientated Businesses". *Small Business Economics*, 25, 1-16
18. OIT-OMS, I. C. M. (1984). "Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención".
19. Patterson, M., Warr, P., y West, M. (2004). "Organizational climate y company productivity: The role of employee affect y employee level". *Journal of Occupational y Organizational Psychology*, 77(2), 193-216.
20. Pérez López, C. (2004). "Técnicas de análisis multivariante de datos. Aplicaciones con SPSS". Madrid, Universidad Complutense de Madrid.
21. Ruiz, M. (2013). "Determinantes de la satisfacción en el empleo en Colombia", 2010 (Doctoral dissertation).
22. Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). "On happiness y human potentials: A review of research on hedonic y eudaimonic well-being". *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
23. Smit-Ruig, T. (2009), "Exploring Career Plateau as a Multi-faceted Phenomenon: Understanding the Types of Career Plateaux Experienced by Accounting Professionals", *British Journal of Management*, 20, 610-622.
24. Vila, L. E., y García-Mora, B. (2005). "Education y the determinants of job satisfaction. *Education Economics*", 13(4), 409-425.
25. Western, J., Haynes, M., Durrington, D.A., y Dwan, K. (2006), "Characteristics y Benefits of Professional Work: Assessment of their Importance Over a 30-year Career". *Journal of Sociology*, 42, 165-188.
26. Westover, J. H. (2012). "Cross-National Differences in Work Characteristics y Job Satisfaction: A Comparative Analysis from Post y Neo-Fordist Perspectives". Russell Sage Foundation; New York, 392-412.
27. Warr P. (1999), Well-being y the workplace. In: Kahneman D., E. Diener, y N. Schwartz (eds.), Well-being: The foundations of hedonic psychology. Russell Sage Foundation; New York, 392-412