



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 2

Neiva, 10 marzo 2023

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad Neiva

El (Los) suscrito(s):

JUAN DAVID RAMIREZ CARBALLO

con C.C. No.1003803598

SAMIR GARZÓN SÁNCHEZ

con C.C. No. 1016077247

_____, con C.C. No. _____,

_____, con C.C. No. _____,

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado o

titulado SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA: UN ANÁLISIS DEL EFECTO GENERADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar al título de ECONOMISTA

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 2

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____



TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: Un análisis generado por la pandemia del Covid-19.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
<ul style="list-style-type: none">Ramírez CarballoGarzón Sánchez	<ul style="list-style-type: none">Juan DavidSamir

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
<ul style="list-style-type: none">Cortés Chala	<ul style="list-style-type: none">Óscar

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Economista

FACULTAD: Economía y Administración

PROGRAMA O POSGRADO: Economía

CIUDAD: Neiva

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2023

NÚMERO DE PÁGINAS: 54

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 4
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

Diagramas ___ Fotografías ___ Grabaciones en discos ___ Ilustraciones en general ___ Grabados ___ Láminas ___ Litografías ___ Mapas ___ Música impresa ___ Planos ___ Retratos ___ Sin ilustraciones ___ Tablas o Cuadros_x_

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. Satisfacción laboral	Work Sastifaction	6. _____	_____
2. Calidad del empleo	Job Quality	7. _____	_____
3. Modelo Logit	Logit Model	8. _____	_____
4. _____	_____	9. _____	_____
5. _____	_____	10. _____	_____

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Se revisa la base de datos de la gran encuesta integrada de Hogares en las 13 principales Ciudades de Colombia, se construye un análisis estadístico descriptivo de las variables que influyen sobre la satisfacción laboral como son estado civil, edad, educación, genero, salario, horas de trabajo, etc.

También se construye un modelo Logit que predice la probabilidad de estar satisfecho por los trabajadores los años 2019, 2020 y 2021.

Finalmente se construye un índice de calidad de empleo en donde se evalúan las condiciones generales del empleo.

Como resultado se encuentran dos efectos importantes de la pandemia por el covid-19 en el cual existe una disminución de la satisfacción laboral y también un efecto umbral de algunas variables como el salario.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	3 de 4
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

The database of the large integrated household survey in the 13 main cities of Colombia is reviewed, a descriptive statistical analysis of the variables that influence job satisfaction such as marital status, age, education, gender, salary, hours is built. work, etc.

A Logit model is also built that predicts the probability of being satisfied by workers in the years 2019, 2020 and 2021.

Finally, an employment quality index is built where the general conditions of employment are evaluated.

As a result, there are two important effects of the covid-19 pandemic in which there is a decrease in job satisfaction and also a threshold effect of some variables such as salary.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	4 de 4
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------



APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado: Camilo Fabiam Gómez

CAMILO FABIAM GOMEZ SERGURA
Presidente

Firma:

Nombre Jurado: Guillermo León Córdoba Nieto

GUILLERMO LEON CORDOBA NIETO
Jurado

Firma:

Nombre Jurado: Cristian Felipe Orjuela Yacue

CRISTIAN FELIPE ORJUELA YACUE
Jurado

Firma:

**SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA: UN
ANÁLISIS DEL EFECTO GENERADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19.**

SAMIR GARZÓN SÁNCHEZ

JUAN DAVID RAMIREZ CARBALLO

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

ECONOMÍA

NEIVA

2023

**SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA: UN
ANÁLISIS DEL EFECTO GENERADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19**

SAMIR GARZÓN SÁNCHEZ

JUAN DAVID RAMIREZ CARBALLO

**TRABAJO DE GRADO CON EL FIN DE OPTAR POR EL TÍTULO DE
ECONOMISTA.**

DIRECTOR:

OSCAR CORTES CHALA

JURADOS:

CRISTIAN FELIPE ORJUELA YACUÉ

GUILLERMO LEÓN CÓRDOBA NIETO

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

ECONOMÍA

NEIVA

2023

CONTENIDO

1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	6
2.OBJETIVOS:.....	8
2.1.Objetivo general:	8
2.2.Objetivos específicos:.....	8
3.JUSTIFICACIÓN	9
4.MARCO REFERENCIAL	10
4.1.Una perspectiva diferente al salario:	10
4.2.Variables psicológicas que explican la satisfacción laboral:	11
4.3.Interpretación desde la economía:	12
4.3.1.El concepto de utilidad y su medición:.....	13
4.3.2.Teoría de la utilidad experimentada:	14
4.4.Un modelo económico sobre la satisfacción laboral:	15
4.5.Hechos estilizados de la literatura:	16
4.5.1.Características del individuo:	16
4.5.1.1.Edad:.....	16
4.5.1.2.Género:	16
4.5.1.3.Nivel educativo:.....	17
4.5.1.4.Valores laborales:	17

	4
4.5.1.5.Estructura familiar:	18
4.5.1.6.Otras variables:	19
4.6.Características del empleo:	19
4.6.1.Salario:	19
4.6.2.Horas de trabajo:	20
4.6.3.Sindicatos:	21
4.6.4.Inseguridad laboral:	21
4.6.5.Oportunidad de promoción:	21
4.7.La calidad del empleo, características:	22
4.8.Modelos LOGIT Y PROBIT:	28
4.8.1.Especificación del modelo LOGIT y PROBIT:	29
5.METODOLOGÍA:	31
BASE DE DATOS:	31
Periodo de tiempo:	31
LA GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES-GEIH:	32
COBERTURA GEOGRÁFICA:	32
DEFINICIÓN TAMAÑO DE LA MUESTRA	32
ELECCIÓN DE VARIABLES PARA EL MODELO:	33
RESULTADOS	37
Estadística descriptiva:	37

CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES	47
Referencias	49

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En esta investigación se analiza el efecto que genero la coyuntura económica de la crisis por Pandemia del Covid-19 en Colombia sobre la variable satisfacción laboral.

Cuando el Gobierno Nacional decreto medidas restrictivas para minimizar la trasmisión del virus, se generó un efecto positivo y negativo en el empleo, en el estudio de (Morales Sierra & Álvarez Barragán, 2020) se encuentra que en una organización en donde se adoptó el trabajo remoto, mejoro la percepción de los trabajadores en cuanto a la conservación de la interacción social por medio de plataformas digitales y el mantenimiento de las condiciones de salud por el aislamiento; entre las consecuencias negativas se encontró que el 66% de los encuestados refirió sentirse con sobrecarga laboral y el 58% sienten elevados niveles de estrés.

Lo anterior, es un reflejo de los cambios en las condiciones laborales durante la pandemia, la aparición del trabajo remoto fue aceptado por algunos trabajadores, argumentando en la disminución de costes de transporte y la posibilidad de compartir con su familia en el hogar, sin embargo, aparecen argumentos en contra, como la aparición de situaciones de aislamiento social.

El artículo propuesto contribuye a la investigación de la satisfacción laboral, al determinar el efecto generado por las consecuencias positivas y negativas en la satisfacción laboral durante la Pandemia del Covid-19 en Colombia.

Determinar el efecto de la pandemia del Covid-19 sobre la satisfacción laboral es relevante, debido a que más allá de las transformaciones generadas en el empleo por la pandemia; el mercado laboral colombiano manifiesta algunas problemáticas, que pueden influir en la satisfacción laboral, como por ejemplo los altos niveles de informalidad y la baja calidad del empleo (Fedesarrollo, 2019-2020), esto hace que construir un índice de calidad de empleo y analizar sus variaciones durante

diferentes periodos de tiempo, de este modo se puede aislar el efecto generado por la Pandemia del Covid-19 y también explique cambios en la calidad del empleo.

En el artículo de (Morán, 2021) se encuentra una disminución de los puestos de trabajo y un aumento de la informalidad, el autor determina que los empleos durante la Pandemia del Covid-19 tienen menor protección social y laboral, es decir que empeoran las condiciones de los trabajadores como también evidencia el estudio de (Jerez- Ac Jaramillo, 2021), lo anterior resulta en la perdida en la calidad de los empleos.

Entre los cambios en el mercado de trabajo descritos, podemos evidenciar una posible precarización de las condiciones laborales, sin embargo, es importante saber cómo responde el trabajador ante estos cambios.

Para hacer esta investigación, se analiza el mercado laboral colombiano por medio de la Gran encuesta integrada de hogares, se construyó un índice de calidad de empleo, se analizó por medio de un modelo econométrico tipo Logit, los cambios en las variables relacionadas con el empleo y su relación con la satisfacción laboral. Se encuentran similitudes con el estudio de (Pérez M, 1987) por la correlación entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral, sin embargo ante una crisis como la presentada en la pandemia del Covid-19, se evalúa la hipótesis de que los trabajadores, estén resignados a perder calidad laboral con tal de mantener su empleo y esto se refleje en una perdida no tan significativa de satisfacción laboral, o paradójicamente un aumento de la satisfacción laboral por la conservación del empleo ante una situación tan desfavorable. Esta será una contribución a la literatura de la satisfacción laboral con respecto a los cambios abruptos en el mercado laboral por un choque como la Pandemia del Covid-19 en Colombia.

2. OBJETIVOS:

2.1.Objetivo general:

Evaluar los efectos de la pandemia Covid-19 sobre la calidad en el empleo y la satisfacción laboral en Colombia.

2.2.Objetivos específicos:

- Comprender el comportamiento de los trabajadores ante cambios abruptos en la calidad del empleo.
- Identificar la correlación existente entre calidad del empleo y satisfacción laboral.
- Identificar las variables significativas que expliquen la satisfacción laboral
- Evaluar los efectos de un choque económico sobre la afectación de la satisfacción laboral
- Identificar situaciones favorables para la satisfacción laboral de los empleados
- Determinar cómo inciden variables asociadas a la calidad de empleo en la satisfacción laboral.

3. JUSTIFICACIÓN

La investigación determina como los cambios generados en el empleo afectan la satisfacción laboral en Colombia durante la Pandemia del Covid-19. Esta investigación permite mostrar los cambios en el empleo y el efecto sobre la satisfacción laboral, también permite hacer un análisis sobre las consecuencias coyunturales como un factor determinante de la satisfacción laboral.

En este artículo, se propone investigar la noción teórica de la pérdida de empleos de calidad y el cambio abrupto de la estructura económica sobre el comportamiento de la variable satisfacción laboral con el apoyo de la evidencia empírica para el caso particular de Colombia por medio de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Se considera que las investigaciones previas han sido abordadas en muestras pequeñas, se resaltan los resultados, sin embargo, las hipótesis que se aplican en los estudios sobre la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores tienen particularidades de ese grupo de trabajadores, por ejemplo: maestros o personal que labora en una clínica, ampliar la muestra revela el comportamiento general de la satisfacción laboral en todos los trabajadores.

Entre las motivaciones para realizar la investigación, encontramos la fragilidad del mercado de trabajo durante la pandemia del Covid-19 y la inestabilidad en las condiciones laborales. Se considera para la investigación definir el periodo de tiempo desde el año 2019 al 2022, se comparan los resultados año con año; Esto evidencio que el año influye positiva o negativamente en la satisfacción laboral. De este modo, se hace una contribución en cuanto a la evidencia empírica que respalde el comportamiento de la satisfacción laboral bajo condiciones coyunturales difíciles.

La satisfacción laboral motiva diversas investigaciones en diferentes campos, se han realizado avances en tres dimensiones: las organizaciones, el individuo y la sociedad. Cualquier esfuerzo investigativo en el área de satisfacción laboral puede mejorar la comprensión sobre la percepción de los trabajadores con su empleo, esta investigación introduce los efectos de un choque coyuntural, esta es la principal contribución a la literatura.

La insatisfacción laboral, es el estado de malestar en el cuál no existe utilidad percibida por los trabajadores, El trabajo remunerado representa el medio para sobrevivir y disfrutar de la vida. (Consejo económico y social, 2005). La insatisfacción laboral, representa el sufrimiento individual de las personas, el bajo rendimiento de las organizaciones y el descontento general de los trabajadores de un país.

Formular investigaciones de este tipo, puede servir como un fundamento empírico para proponer estrategias que sean utilizadas para reducir el malestar de los trabajadores, por lo anterior, ampliar la evidencia es un argumento moral para procurar el bienestar de los individuos.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. Una perspectiva diferente al salario:

Las investigaciones en cuanto a la satisfacción laboral son multidisciplinarias, aportes relevantes han sido realizados por la psicología, la sociología y la economía.

El salario es una variable cuantitativa y objetiva que sirve para comparar las diferencias entre empleos, es utilizada con frecuencia para explicar la satisfacción laboral (CG, 2005), sin embargo, existen otros aspectos que influyen sobre la satisfacción laboral y que son menos reduccionistas.

En uno de los primeros estudios psicológicos sobre la satisfacción laboral y las crisis económicas; se describen niveles elevados de satisfacción laboral durante la gran depresión en los Estados Unidos; los investigadores encontraron que se habían reducido las expectativas laborales, en este caso, era suficiente, contar con el puesto de trabajo, debido a las difíciles circunstancias económicas. (Hoppock 1935). Del estudio anterior, se encontró que los individuos reaccionaron al contexto en el cual se presentan las circunstancias, cambiaban sus exigencias, dada una situación particular de crisis económica.

Al analizar el comportamiento de la variable satisfacción laboral, se observa que en condiciones normales la satisfacción laboral no presenta muchas variaciones en el tiempo, las crisis o cambios abruptos en la calidad del empleo pueden ser responsables de las variaciones.

Pero no solo es determinante en la variación de la satisfacción laboral los cambios en la calidad del empleo, también es relevante el muestreo, debido a que se pueden presentar diferencias en los resultados porque existen ciertas características idiosincráticas de los grupos que influyen en cuanto a las exigencias de los gremios y sindicatos de trabajadores, por lo tanto ante condiciones similares de empleo los individuos reaccionan de forma diferente, por este motivo los resultados difieren dependiendo el tamaño de la muestra de la investigación (Newton, 1991).

En la investigación de Steel y Rentsch, cuando se divide la muestra en dos grupos, en función de los cambios laborales experimentados en el periodo de aplicación de la encuesta, la estabilidad difiere de la inicial. (Steel, 1998). Esta evidencia, sugiere que la variable satisfacción laboral no presenta estabilidad cuando se divide la muestra.

Además del muestreo estadístico, en las investigaciones, existen otras variables que influyen sobre el comportamiento de la variable satisfacción laboral, más allá del salario y se describen a continuación.

4.2. Variables psicológicas que explican la satisfacción laboral:

El enfoque psicológico, se encarga de estudiar la satisfacción laboral desde las perspectivas mentales, los deseos o la imagen que construyen los individuos sobre la idea de trabajar. En la revisión, se encuentra que los factores que influyen en el bienestar psicológico van desde: la comunicación, el compañerismo, la personalidad, expectativas, etc.

Este enfoque valora la satisfacción laboral como el resultado de la creación de un esquema mental de los trabajadores con la experiencia de llevar a cabo su labor, factores como la personalidad que son el resultado de un proceso de experiencias vividas y aprendidas que generan unas preferencias por las tareas, desde este enfoque se destaca la percepción del individuo con las tareas asignadas en sus empleos.

En cuanto a esta situación es claro que existe una aversión de las personas por tareas que son poco valoradas por la sociedad y que generan una situación de insatisfacción laboral al no ser una actividad que aumente la autoestima de las personas, es quizás esta una de las problemáticas más relevantes de este siglo, en donde esas tareas tienen las remuneraciones más bajas y requieren los mayores esfuerzos fijos, de la situación anterior puede manifestarse como unas tareas exclusivas para inmigrantes a los países desarrollados.

4.3. Interpretación desde la Economía:

La utilidad es quizás en economía el acercamiento al bienestar subjetivo de los individuos, la utilidad genera bienestar; algunos autores como Scitovsky aseguran que el trabajo no proporciona utilidad directa y que la renta es la única motivación del trabajo. El investigador argumenta que, si el trabajo es la única forma de ganar dinero, la remuneración puede considerarse como un “estimador suficiente” de la calidad de la actividad laboral. (Scitovsky, 1976).

Diferentes análisis pueden cambiar la arista del problema, el empleo puede ir más allá de la posibilidad de ganar dinero, el trabajo añade una dimensión específica a la vida de los trabajadores más allá del ingreso, podría ser distracción, estatus, etc.

Por lo tanto, son diversas las variables que influyen sobre la generación de utilidad en el trabajo, más allá del salario.

Existe una concepción neoclásica del trabajo vs el ocio, cada hora de trabajo es una hora en la que no se hace otra actividad, por lo tanto, el solo hecho de trabajar es insatisfactorio, porque no permite realizar actividades de ocio. Sin embargo, para autores como Stiglitz, esto puede ser alejado de la realidad (Stiglitz, 2002). El trabajo genera bienestar, más allá del consumo que se produce, también permite otros beneficios asociados, como lo son: el entretenimiento, los contactos sociales y prestigio. (Scitovsky, 1976). El bienestar generado por la actividad laboral va más allá, de la obtención de un salario. El “voluntariado”, por ejemplo, pone en evidencia; la voluntad de trabajar sin percibir ingresos, por ayudar a otra persona. (Freeman, 1997).

Por lo tanto, la medición de la utilidad que genera el trabajo tiene diferentes características para ser abordada.

4.3.1. El concepto de utilidad y su medición:

Las primeras interpretaciones de la utilidad se le atribuyen a Bentham, para él, la utilidad servía para medir el dolor o el placer asociados con la acción humana, maximizando la utilidad el individuo conseguía el máximo bienestar. (Bentham, 1789)

Los análisis económicos posteriores se hicieron sobre las preferencias individuales de los consumidores sobre un conjunto de bienes y no se tenían en cuenta aspectos sobre la satisfacción psicológicas derivadas del consumo.

La utilidad se estudió, bajo el comportamiento de fenómenos observables, es decir por las elecciones de los consumidores y la ley de las preferencias reveladas, esto permitió múltiples aplicaciones en la economía, aparece un movimiento que se denominó “la revolución ordinal”.

Entre las características de esta escuela de pensamiento, se supone que los individuos buscan siempre maximizar su bienestar por medio de decisiones racionales.

Sin embargo, aparecen evidencias empíricas que llevan a discusión el supuesto de racionalidad, por ejemplo, en el contexto de elección de riesgo, la paradoja de Allais y Helbert. (M, 1953), la gente no actúa de forma racional como describe el modelo neoclásico de utilidad.

El hallazgo más relevante, en contra del paradigma de las preferencias reveladas fue “la inversión de las preferencias” descubierta por Lichtenstein y Slovic, ambos eran psicólogos, fueron posteriormente confirmadas por Tversky, Thaler y Camerer, en estos hallazgos, se encontró que las personas actúan de manera poco óptima en situaciones de riesgo, debido a sus decisiones o por información incompleta.

Del anterior descubrimiento, algunos autores como Rabin aconsejan utilizar otros medios de información diferentes a las preferencias reveladas. (M R., 1998). A pesar de esto, la teoría de las preferencias reveladas es la forma más utilizada en los análisis microeconómicos; otros autores, como Amartya Sen manifiestan que esta situación es una preocupada obsesión de los economistas,

por utilizar la teoría de las elecciones racionales como el único aspecto humano que puede medir la utilidad. (AK, 1986).

Entre las nuevas formas de medición de la utilidad, se destaca la economía del comportamiento, esta escuela se fundamenta, en la valoración de la experiencia subjetiva; como una fuente importante de información sobre el bienestar individual. Cada vez es mayor el número de economistas que reconocen una postura diferente al punto de vista objetivista y aumenta el interés por la economía del comportamiento.

4.3.2. Teoría de la utilidad experimentada:

Daniel Kahneman refería que cuando exista una anomalía en el comportamiento racional de los individuos, se puede hacer un análisis de la utilidad sin elección (la utilidad experimentada); el placer y el dolor son atributos de las experiencias, pero que las personas valoran a través del tiempo. En este sentido la utilidad no es un reflejo de las elecciones, sino de las circunstancias, la construcción de este análisis se da por la utilidad instantánea y una recordada. (Clark, 2002)

Bajo esta posición del ganador del premio Nobel de economía, surge una metodología de análisis sobre el bienestar subjetivo y la valoración individual sobre el sentimiento de la situación influenciado por la realidad.

4.4.Un modelo económico sobre la satisfacción laboral:

Los indicadores de satisfacción laboral son reflejados como una medida de bienestar individual, estos indicadores se relacionan con los determinantes de la función de utilidad del trabajo, este enfoque analiza los rendimientos pecuniarios como no pecuniarios.

Por lo anterior la utilidad del trabajo responde a:

$$u = u(y, h, i, j)$$

Donde u es la utilidad derivada del trabajo, y son los ingresos, h representa las horas de trabajo y j & i son vectores de variables que recogen características del individuo y del empleo.

Esta función solo puede reflejar una situación de utilidad instantánea, debido a que no tiene en cuenta las situaciones pasadas o las expectativas del futuro.

Diferentes variaciones de este modelo, en el cual se compare la situación laboral entre individuos puede ser:

$$u = u(y, y^*, h, i, j)$$

Donde la variación de la renta y^* , es una variable determinante entre los individuos y la satisfacción, respondiendo a la teoría de la privación relativa; en donde los individuos juzgan su bienestar teniendo en cuenta la observación de las experiencias juzgadas que les ocurren a los demás.

De estos análisis preliminares, se encuentra un modelo que explica la utilidad por medio de variables objetivas y subjetivas.

4.5.Hechos estilizados de la literatura:

4.5.1. Características del individuo:

4.5.1.1.Edad:

En la revisión de la literatura, se encuentra que los trabajadores de mayor edad tienen una mayor satisfacción que los jóvenes.

Entre las explicaciones teóricas revisadas para explicar este fenómeno, se encuentra que los trabajadores con más edad pueden tener mejores empleos, porque a lo largo del tiempo, han encontrado un empleo que se ajusta a las condiciones deseadas.

Otro elemento relevante, es la resignación que puede existir en el tiempo, al pasar los años, las variables como el salario y oportunidades de promoción pueden desaparecer de los deseos individuales de los trabajadores.

Un tercer argumento, es la diferencia individual; en cuanto a las necesidades sociales o roles en diferentes edades, como, por ejemplo, un individuo mayor, no necesita manifestar un nivel de estatus alto a sus parejas.

Otra de las razones argumentadas para la explicación de esta correlación, es que los trabajadores mayores, están en menor medida en la obligación de trabajar, debido a la acumulación de riqueza a lo largo del tiempo.

En conclusión, de la anterior descripción se encuentran diferencias en cuanto a satisfacción laboral con respecto a la edad, entre más años, la correlación parece positiva. (Clark A., 1996)

4.5.1.2. Género:

Existen diversas investigaciones sobre brecha salarial de las mujeres y menores oportunidades de promoción; del mismo modo en muchas variables de la investigación laboral, las mujeres están en una peor situación que los hombres (Clark A.E, 1996).

Sin embargo, en cuanto el indicador subjetivo de satisfacción laboral se encuentra que las mujeres refieren estar más satisfechas que los hombres; esto es un resultado paradójico, en la literatura se han estudiado diferentes hipótesis para la comprobación de esta situación anómala.

La primera, refiere que las trabajadoras mujeres tienen menos expectativas que los trabajadores hombres (Labour Economic, 1997).

También puede ser relevante el esquema valorativo del trabajo por género, es decir los gustos preferidos por el género hacen que encuentren trabajos deseados y acordes a sus preferencias (Groot, 1998).

Al parecer es un comportamiento anglosajón, ya que en Asia el género parece no relevante en cuanto al comportamiento de la satisfacción laboral (Kaiser, 2002).

4.5.1.3. Nivel educativo:

En los trabajos empíricos, se halló una relación de signo negativo, un nivel educativo alto, puede significar un ajuste laboral exitoso, esto quiere decir que, a un mayor nivel educativo, se obtienen mejores empleos; sin embargo, en la revisión empírica, los empleados mejor calificados refieren sentirse menos satisfechos, la explicación de esta situación se debe al aumento en las expectativas de los trabajadores (Clark A. y., 1998).

Lo anterior es un reflejo, de elevados niveles de educación y un mercado laboral que no llena las expectativas de los individuos.

4.5.1.4. Valores laborales:

En este sentido hace referencia a las preferencias que tiene una persona en cuanto a su trabajo, la valoración que tiene el trabajador sobre la promoción, mayor remuneración, mejores relaciones sociales en el trabajo, más o menos horas de trabajo, la tarea en sí misma, etc. Los valores laborales hacen referencia a las preferencias individuales de unas condiciones sobre otras. En pocas palabras es la valoración que los individuos dan a las características del empleo (Shields & M.E, 2001).

Cabe destacar que estos valores pueden ser explicados por diversos factores, que pueden estar relacionados con otras variables; esto debe ser tenido en cuenta, en el manejo del modelo para prevenir la multicolinealidad.

4.5.1.5.Estructura familiar:

Como se conforma un hogar, es relevante en cuanto al manejo del tiempo en casa. Por ejemplo, el estado civil influye en el tiempo que dedica una persona al trabajo; las personas solteras, pueden obtener rendimientos en mayor medida que los comprometidos, dado que no tienen las limitaciones de los casados, pueden cambiar de empleo, debido a que no tienen una responsabilidad fija que no pueden abandonar, como lo son: la crianza de los hijos o el tiempo dedicado al cónyuge.

La cantidad de hijos dependientes es una variable que implica poca movilidad laboral y se refleja en la satisfacción que sienten con el trabajo. Es de esperar que los trabajadores solteros estén más satisfechos.

La organización de las actividades del hogar es relevante para explicar la satisfacción del trabajador, cuando se comparten las actividades de crianza entre los miembros de un hogar, mejora la satisfacción. Del mismo modo, sucede en los gastos del hogar, cuando los miembros de la familia aportan en conjunto, se eliminan cargas que permiten movilidad laboral y aumentar la productividad (Belfield, 2002).

4.5.1.6.Otras variables:

Algunos estudios sugieren que existen otras variables que influyen sobre la percepción que tienen los individuos sobre el trabajo, por ejemplo, la religión, en los análisis teóricos hechos en los modelos económicos, se observa que la utilidad está en función de la comparación salarial, los asalariados con trabajos similares comparan la remuneración y con esto, realizan un juicio de valor.

Algunas religiones como la católica realizan una comparación moral de los ingresos de las personas menos favorecidas, lo que hace que reduzcan sus expectativas y estén más conformes con menor salario (Lévy-Garboua, 1999).

En la revisión también se encontró que otras características intrínsecas como el estado de salud son significativas, quien goza de una buena aptitud para desempeñarse, puede acudir a su lugar del trabajo con entusiasmo, sin embargo, una persona con mala salud puede ver su actividad laboral, como una carga (Meng, 1990).

4.6. Características del empleo:

4.6.1. Salario:

Es la variable que más interés tiene en los estudios económicos sobre satisfacción laboral, en una situación “Ceteris paribus”; las personas prefieren empleos con la mayor remuneración pecuniaria porque posibilitan mayores niveles de consumo. Esto en la teoría de la utilidad microeconómica garantiza el bienestar.

La variable salario, incrementa otras variables, por ejemplo, en estudios psicológicos aparece una correlación positiva entre el nivel de renta y el estatus social o de poder.

En los estudios de Groot y Maasen van de Brink, se evidencio que, con mayores niveles de renta, cambian las exigencias y también las preferencias de los sujetos, debido a que tienen un mayor estatus y una mayor exigencia de consumo (Groot W. Y., 1999).

Aparte de la variable salario, existen otras variables explicativas que aportan una solidez a la construcción de modelos complementarios entre variables objetivas (salario) y subjetivas.

4.6.2. Horas de trabajo:

En la teoría microeconómica, el individuo se enfrenta a una restricción presupuestaria, “su tiempo”, el sujeto económico debe decidir si lo gasta trabajando, o si más bien toma la decisión de descansar

(ocio). Trabajar es renunciar al consumo, a descansar, a hacer actividades diferentes, etc., el solo hecho de trabajar significa renunciar a la opción de hacer otras actividades (costo de oportunidad), se puede enunciar que: mayores horas de trabajo son indeseables para los empleados, sin embargo, puede ser que para un trabajador sea más beneficioso trabajar más horas. Por ejemplo, cuando una persona está satisfecha en su trabajo, es posible que disfrute de esa actividad, de esta manera los individuos pueden tener preferencias de trabajar más horas porque están alcanzando logros o avances de proyectos personales, Existen diversos conflictos en cuanto al análisis de esta variable en la literatura; aun así, su medición puede servir para hacer análisis conjuntos de los modelos (Clark, 1996).

4.6.3. Sindicatos:

Los estudios encuentran una relación negativa en cuanto a esta variable con la satisfacción laboral, este fenómeno genera la politización de la fuerza laboral, los sindicatos permiten el desarrollo de la exigencia de condiciones laborales optimas, la existencia en si de estas actividades, manifiesta de por si la existencia de la insatisfacción del trabajador, por lo tanto, entre mayor exista actividad sindical, será mucho menor el bienestar que sienta un trabajador (Schwochau, 1987).

4.6.4. Inseguridad laboral:

Este grupo de variables agrupa aquellas en la que existe la posibilidad de perder el empleo, entre este grupo de variables también se encuentran aquellas que protegen al trabajador ante el cese de sus actividades, como lo son subsidios de desempleo, cesantías, etc.

Entre los riesgos a los que se enfrenta el trabajador, existen los que están asociados a la pérdida de su estado de salud, llegar a una vejez sin un sustento, al no descanso.

En estas variables, la evidencia muestra que mayores niveles de seguridad permiten que los empleados tengan mejor satisfacción laboral (Blanchflower, 1999).

4.7. La calidad del empleo, características:

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define el empleo como el trabajo que se efectúa a cambio de pago por medio de salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie, sin que importe la interacción de dependencia, es decir, si es trabajo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

Con respecto a la calidad del empleo, esta se encuentra determinado gran parte por el bienestar y calidad de vida del individuo, y para medirla hay que tener en cuenta unas ciertas variables que determina las condiciones laborales de la persona. La mayor parte de las personas pasa parte importante de su vida en el trabajo, y trabaja a lo largo de una sección destacable de la misma. Por consiguiente, la calidad del trabajo establece en enorme medida a la calidad de vida. Poder descubrir y conservar un trabajo es fundamental para asegurar la permanencia, empero no es suficiente.

El empleo de calidad gira en tres elementos que son la calidad de los ingresos, seguridad del mercado laboral donde se encuentra los indicadores como el de riesgo y seguro de desempleo y por último, la calidad del ambiente laboral donde se encuentra indicadores como el riesgo de la salud física, los horarios de trabajos extendidos, la inflexibilidad del calendario laboral y el acceso a las oportunidades de estudio, también, la probabilidad de formación profesional de la persona (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

De acuerdo con esta definición, el concepto del trabajo decente parte de un objetivo general, que las personas tenga un buen trabajo o un empleo digno. El tipo de trabajo que consiste en dignificar y posibilitar el desarrollo de las propias habilidades no es cualquier trabajo; por este motivo, no es decente el trabajo realizado por la falta de respeto hacia los derechos y principios esenciales del trabajo, tampoco donde no existe ni la mínima posibilidad de un obtener un ingreso justo y

proporcional al esfuerzo trabajado, donde por ningún motivo haya ningún tipo de discriminación, ni el que se realiza sin una protección social, ni mucho menos el que excluye el diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

Basado en la estructura de medición sobre la calidad del empleo de la OIT, se ha derivado nuevos indicadores para medir la calidad laboral donde diferentes autores internacionales como nacionales estructura dicho indicador teniendo en cuenta otros factores externos e internos al momento de medir. (Rosenthal, 1989) utiliza las condiciones laborales, tareas asignadas, la satisfacción laboral, el tiempo de trabajo, la posición social tanto de la empresa como de la persona, seguridad laboral y contar con afiliación tanto de salud como de pensión; menciona, además, que las tareas reales realizadas y el entorno son importante para evaluar la conveniencia del trabajo (Gittleman & Howell, 1995).

Para Colombia, el primero en medir la calidad del empleo fue (Farne, 2003) donde definió el concepto de la calidad del empleo a partir de los agentes económicos, en el primer caso, los gobiernos relacionan la calidad del empleo con respecto a las obligaciones que conlleva el gasto social, por ese motivo, un trabajo de buena calidad consiste en la disminución de la tensión que existe entre la bolsa de empleo y el gasto. Para las empresas es vital contar con empleados cualificados y con alto rendimiento laboral, por ese motivo, la calidad del empleo se la da el mismo trabajador. Por último, la calidad del empleo para el mismo trabajador se relaciona con los factores que influye en su bienestar (Farne, 2003).

4.8. Modelos LOGIT Y PROBIT:

Utilizar un modelo de probabilidad lineal, tiene algunas desventajas, por ejemplo, que las probabilidades ajustadas pueden ser menores a cero o mayores a una y el efecto parcial de las

variables explicativas es constante. Por esta razón, estos problemas pueden superarse con modelos sofisticados de variables binarias.

En estos modelos se presenta principalmente la probabilidad de respuesta.

$$P(y = 1|x) = P(y = 1|x_1, x_2, \dots, x_k),$$

Donde x denota el número de variables explicativas (Burón C.G, 2005).

4.8.1. Especificación del modelo LOGIT y PROBIT:

Consideremos un modelo de respuesta binaria con la forma

$$P(y = 1|x) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) = G(\beta_0 + x\beta),$$

Como vemos la variable explicada está en función de la probabilidad de que ocurra y dado unas variables x . G es una función en la cual solo se puede obtener valores entre 0 y 1.

En el modelo logit, se utiliza una función logística con la forma

$$G(z) = \frac{\exp(z)}{(1 + \exp(z))} = \Lambda(z),$$

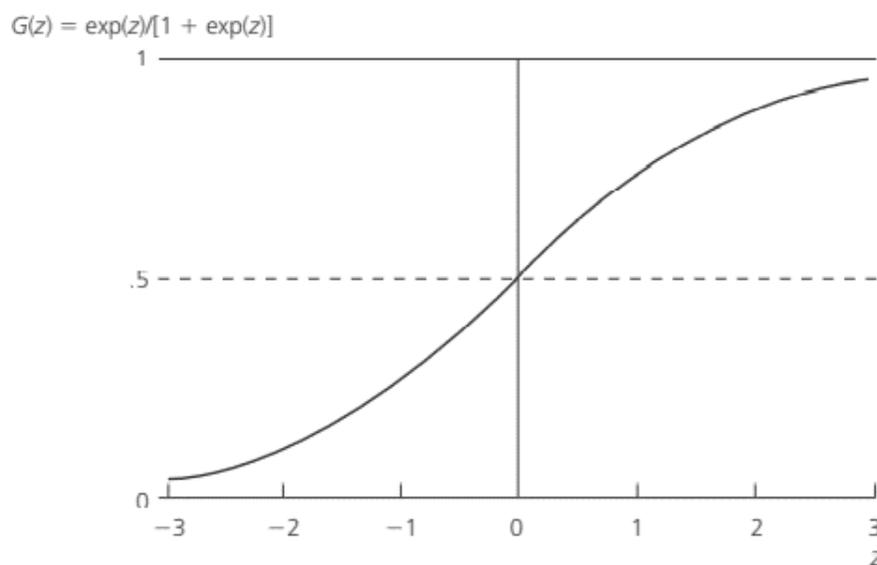
Esta es la función de distribución logística acumulada para una variable aleatoria logística estándar.

Los modelos logit y probit pueden derivarse de un modelo de variable latente subyacente, es decir una variable inobservada.

$$y^* = \beta_0 + x\beta + e, y = 1(y^* > 0),$$

Como podemos ver el efecto de la variable latente es creciente, mayor que cero, pero puede tomar valores entre 0 y 1.

Gráfica de la función logística:



Fuente: Introducción a la econometría de Wooldridge

En la mayoría de los modelos de respuesta binaria, se busca explicar los efectos de las variaciones de x sobre el comportamiento de la probabilidad de y , sin embargo, la variable latente rara vez tiene una unidad de medición bien definida, por tanto, las magnitudes de las betas no son especialmente útiles.

Por eso se debe analizar el efecto parcial de las variables aproximadamente continuas con la probabilidad de respuesta, por esto se recurre al cálculo de las derivadas parciales.

$$\frac{\partial p(x)}{\partial x_j} = g(\beta_0 + x\beta)\beta_j, \text{ donde } g(z) = \frac{dG}{dz}(z).$$

Lo anterior es una demostración de que la función logística tendrá la misma dirección que los estimadores.

El modelo Logit entonces parece ser una alternativa para calcular en términos probabilísticos la satisfacción laboral en base a un análisis multivariado.

5. METODOLOGÍA:

Para contrastar la hipótesis de la investigación, podemos aplicar un modelo econométrico que permita evaluar los efectos de la pandemia Covid-19 sobre la calidad en el empleo y la satisfacción laboral en Colombia.

Para esto tenemos en cuenta el marco referencial, para abordar el problema basándonos en el análisis de variables objetivas (salario, horas de trabajo) y el componente subjetivo (valoración del individuo sobre circunstancias positivas y negativas del empleo).

5.1. Base de datos:

Es relevante construir un modelo que se ajuste a las especificaciones encontradas en la literatura y que sirvan para realizar la investigación (cambios generados por la pandemia en la calidad del empleo y la satisfacción laboral), encontramos que la gran encuesta integrada de hogares **GEIH**, contiene la mayoría de las variables para aplicar el modelo y se utilizaron la de los años 2019, 2020 y 2021, con periodicidad mensual.

La encuesta consiste en el acercamiento de la información de los hogares con respecto a la fuerza de trabajo, sus ingresos o gastos. Para la investigación, se utiliza una muestra representativa de las principales 13 ciudades de Colombia para los periodos previamente definidos. Específicamente se tomarán los datos del área y no de las cabeceras municipales.

La encuesta tiene cobertura nacional, permite obtener resultados de las áreas metropolitanas, en el estudio se analizan 13 grandes ciudades con sus áreas metropolitanas: Bogotá Medellín - Valle de

Aburrá Cali - Yumbo Barranquilla - Soledad Bucaramanga - Floridablanca - Girón - Piedecuesta Manizales - Villamaría Pasto Pereira - Dosquebradas - La Virginia Ibagué Cúcuta - Villa del Rosario - Los Patios - El Zulia Villavicencio Montería Cartagena.

Al observar algunas características de las variables encontradas, se observa que el cuestionario en la mayoría de las preguntas conduce a obtener una muestra probabilística, en donde cada unidad de la población tiene una probabilidad de selección conocida y superior a cero.

5.2.Periodo de tiempo:

El primer caso confirmado de COVID 19 en el país, fue en marzo del 2020; en ese momento se tomaron medidas que afectaron el empleo y la economía.

Como el objetivo de la investigación es analizar los cambios generados en la satisfacción laboral generados por la pandemia, se debe analizar la situación anterior al inicio del choque.

Por esta razón se utiliza la base de datos de la GEIH del año anterior, este periodo previo para el análisis de la situación anterior se define para el 2019.

Los efectos en el mercado laboral ocurren después del segundo mes del año 2020, por esta razón se analizan los cambios generados en la satisfacción laboral para ese año y el siguiente.

En conclusión, se estudiará el efecto previo (2019) y el efecto exposición (2020-2021).

5.3.Muestra:

Anualmente el DANE visita aproximadamente 248.028 hogares, concentrados en 22.548 segmentos. La muestra mensual es de 20.669 hogares, 18.790 viviendas y 1.879 segmentos.

De lo anterior se puede concluir que, es una base de datos representativa a escala nacional, cumple con las condiciones teóricas verificadas en el marco de referencia para la aplicación de un modelo de contraste de hipótesis para evaluar los cambios en la satisfacción laboral y la calidad del empleo.

5.4. Elección de variables para el modelo:

En la base de datos, existe una variable que mide la satisfacción laboral explícitamente, esta variable corresponde a la pregunta: ¿Le gusta su trabajo?, con el código Dane P7170S1, siendo una variable binaria, en donde los resultados solo podrán ser sí o no.

En cuanto a la medición de la calidad laboral no se construye un índice, sino que se evalúan las diversas variables que influyen sobre la calidad del empleo, variables como el salario, tiempo de trabajo, etc.

Se utiliza el listado de variables que sugiere en la revisión bibliografía, se encontrara en los anexos del trabajo. El verificar la significancia estadística finalmente, el modelo se construye de la siguiente manera:

$$\mathit{logit}_i = \alpha + \beta_1 \mathit{antiguedad}_{1i} + \beta_2 \mathit{no le gusta su trabajo}_{2i} + \beta_3 \mathit{contrato de trabajo}_{3i} + \beta_4 \mathit{salario}_{4i} + \beta_5 \mathit{ambiente laboral}_{5i} + \beta_6 \mathit{problemas en el trabajo}_{6i} + u.$$

La probabilidad ajustada estimada es:

$$\mathit{prob}(y_i = 1) = \frac{1}{1 + e^{-\mathit{logit}}}$$

Como son tres años tendremos tres ecuaciones para los años 2019, 2020 y 2021 respectivamente.

índice de calidad de empleo:

Se construye a través de la formula

$$\frac{\mathit{valor hora de trabajo}}{1 - (0,2(\mathit{salud})) - (0,2((\mathit{problemas en el trabajo})) - (0,2((\mathit{descanso})) - (0,2((\mathit{vacaciones}))}$$

El resultado para hacerlo escalable en valores de 0 a 1 se divide en 10.000 debido al valor de la hora de trabajo promedio.

6. RESULTADOS

6.1. Estadística descriptiva:

Se revisa la satisfacción laboral en las principales 13 ciudades de Colombia, en términos generales se encuentra que en el año 2020 y 2021 existió una menor proporción de trabajadores colombianos en las 13 principales ciudades que se sentían satisfechas con su trabajo.

Gráfica 1: Satisfacción laboral por meses en Colombia

Mes	2019	2020	2021
Enero	87,32%	84,79%	88,26%
Febrero	87,62%	85,04%	86,75%
Marzo	87,40%	83,35%	85,27%
Abril	86,70%	86,50%	86,61%
Mayo	86,78%	85,15%	86,59%
Junio	88,34%	85,96%	86,94%
Julio	88,32%	86,06%	87,60%
Agosto	87,24%	86,12%	85,50%
Septiembre	87,88%	85,31%	84,26%
Octubre	87,95%	86,34%	85,76%
Noviembre	87,30%	84,45%	85,60%
Diciembre	85,40%	86,44%	86,52%
	87,35%	85,46%	86,31%

Fuente: construido por los autores con base en la GEIH

El año 2019 fue el que tuvo la mayor satisfacción laboral, con la llegada de la pandemia por el Covid-19, se evidencia una posible afectación en la variable satisfacción laboral.

Como se puede observar en la gráfica, para el año 2019 la satisfacción laboral fue más alta que en los otros años, el año 2020 y 2021 muestra menores niveles de satisfacción laboral en todos los meses a excepción de diciembre.

El mes de marzo tuvo los niveles más bajos de satisfacción laboral situándose en 83% para los años 2020 y 2021, también se observa que existió una reducción de la satisfacción laboral en los años en los cuales aparece la pandemia por el Covid-19.

Entre otro resultado, se revisó el comportamiento de la variable satisfacción laboral y su variación en los diferentes grupos etarios, bajo una clasificación realizada por los autores.

Tabla 1: Satisfacción laboral por grupo de edad

Satisfacción Laboral en Colombia (2019-2021) por Rangos de Edad			
Edad	Año		
	2019	2020	2021
<= 20 Años	82,03%	79,40%	79,80%
21-40 Años	85,83%	83,35%	85,11%
41-60 Años	89,36%	87,78%	87,95%
61-80 Años	91,73%	91,09%	90,92%
> 80 Años	95,00%	93,85%	94,72%

Fuente: realizada por autores en base de la GEIH

Se halló que el grupo de edad con mayor satisfacción laboral son los trabajadores que tienen 60 o más años, también que el año 2019 tuvo la mayor satisfacción laboral en este grupo y que los dos años posteriores existió una disminución de la satisfacción laboral, sin embargo, es de tan solo dos puntos porcentuales.

Otro hallazgo, en el año 2019 en el grupo etario de menores de 20 años existió la satisfacción laboral más alta de los tres años, los siguientes años se redujo tres puntos porcentuales, este comportamiento se observa en diferentes grupos etarios, por lo tanto, refleja la pérdida de satisfacción de todos los grupos etarios con la aparición de la pandemia por el Covid-19.

Entre otros resultados, tenemos que, desde la perspectiva de género, la mujer tiene menor satisfacción laboral que los hombres durante todos los años de la investigación.

Tabla 2: Satisfacción laboral por género

Satisfacción Laboral en Colombia (2019-2021) por Género					
2019		2020		2021	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
87,17%	87,58%	85,21%	85,70%	86,04%	86,57%

Fuente: Realizado por los autores basado en la GEIH

Podemos observar que las mujeres tienen una menor proporción de trabajadoras satisfechas, esto sigue un comportamiento similar al de otras investigaciones, a pesar de que la brecha salarial es discutida, en los hallazgos se encuentran que las mujeres tienen menos satisfacción que los hombres y que ambos géneros presentan el comportamiento de disminución con la llegada de la pandemia por el Covid_19.

En cuanto a la satisfacción laboral por nivel educativo se encuentra que:

Tabla 3: Satisfacción laboral por nivel educativo

Satisfacción Laboral en Colombia (2019-2021) por Educación			
Nivel Educativo	Años		
	2019	2020	2021
No Tiene	84,50%	87,88%	80,99%
Preescolar	82,03%	70,88%	70,00%
Primaria	86,86%	85,78%	85,27%
Secundaria	85,88%	83,28%	84,26%
Universitaria	89,52%	88,35%	89,25%

Fuente: realizada por los autores en base en la GEIH

Los niveles más bajos de satisfacción laboral se observan en el nivel preescolar, esto podría explicarse por las diferencias salariales en este grupo educativo, siendo el grupo junto con los que no tienen educación en los que se encuentran los salarios de más baja denominación; También podemos observar que el mayor grado de satisfacción laboral se encuentra en la educación universitaria debido a que es donde existe mayor cualificación y por lo tanto el salario. Se observa que en la mayoría de los grupos educativos se observa el fenómeno de afectación por la pandemia en donde el año 2019 manifiesta mayores niveles de satisfacción laboral.

Se halló que la organización de los hogares también tuvo un impacto por la llegada de la pandemia por el Covid-19.

Tabla 4: Satisfacción laboral y estado civil

Satisfacción Laboral en Colombia (2019-2021) por Estado Civil			
Estado Civil	Años		
	2019	2020	2021
Unión Libre	86,47%	85,05%	85,20%
Casado(a)	90,78%	89,27%	90,62%
Divorciado (a)	86,15%	83,30%	85,41%
Viudo (a)	90,28%	87,81%	88,75%
Soltero (a)	86,25%	82,27%	84,95%

Fuente: Realizado por los autores en base en la GEIH

En la gráfica observamos que el grupo con mayor satisfacción laboral todos los años son los casados, los solteros pierden satisfacción laboral desde el 2019, al igual que los viudos, divorciados y unión libre.

Se observa el mismo fenómeno que aparece en otras variables, en la cual la pandemia disminuye la satisfacción laboral sobre los trabajadores de las trece principales ciudades de Colombia.

Se halla que la satisfacción laboral en las 13 áreas metropolitanas principales de Colombia en el periodo de tiempo de estudio no tuvo una variación uniforme, por lo tanto, muestra como posibles diferencias en el mercado laboral reaccionaron diferente con la pandemia por el Covid-19.

Tabla 5: Satisfacción laboral-13 ciudades principales

Satisfacción Laboral en Colombia (2019-2021) en las 13 Ciudades Principales			
Ciudades	Años		
	2019	2020	2021
Medellín	87,76%	88,30%	88,26%
Barranquilla	88,33%	85,88%	84,03%
Bogotá D.C	88,79%	87,61%	85,38%
Cartagena	83,25%	85,16%	82,84%
Manizales	89,27%	87,88%	91,54%
Montería	82,66%	76,35%	86,67%
Villavicencio	90,38%	88,96%	89,22%
Pasto	81,53%	81,14%	83,43%
Cúcuta	79,23%	83,53%	83,29%
Pereira	91,18%	93,56%	92,08%
Bucaramanga	88,62%	92,58%	89,91%
Ibagué	83,15%	85,94%	87,54%
Cali	85,18%	84,56%	86,31%

Fuente: Realizada por los autores en base de la GEIH

La ciudad con mayor satisfacción laboral es Pereira con una satisfacción por encima del 93%, mientras que el menor grado de satisfacción se encuentra en montería en el año 2020. En el 2019 fue Cúcuta y vemos que en el año 2021 no existió una satisfacción laboral menor de 80%.

Entre otros hallazgos, se encontró que la mayor satisfacción laboral se encuentra en los salarios más altos, siendo un reflejo de la motivación principal para la realización de una actividad laboral.

Tabla 6: Satisfacción laboral y salarios en Colombia

Satisfacción Laboral en Colombia (2019-2021) por Salario			
Salario	Años		
	2019	2020	2021
<=\$1.000.000	85,84%	86,29%	85,04%
\$1.000.001 a \$2.000.000	93,53%	94,57%	93,49%
\$2.000.001 a \$3.000.000	95,05%	96,48%	95,46%
\$3.000.001 a \$4.000.000	95,72%	96,44%	95,82%
\$4.000.000 a \$5.000.000	98,02%	97,65%	97,05%
> \$5.000.000	97,84%	96,78%	95,49%

Fuente: realizada por los autores en base en la GEIH.

En cuanto al tiempo que se trabaja por los hogares, encontramos que durante los tres años se observa una variación importante en la satisfacción laboral, por ejemplo, en las personas que laboraban menos de 4 horas semanales existió una disminución de 7 puntos porcentuales máximo, como un reflejo de mayor necesidad de ingresos ante la coyuntura.

Tabla 7: Satisfacción laboral y horas de trabajo.

Satisfacción Laboral en Colombia (2019-2021) por Horas de Trabajo			
Horas de Trabajo	Años		
	2019	2020	2021
<= 4 Horas	77,99%	71,62%	70,27%
5 a 8 Horas	76,48%	76,59%	66,40%
9 a 12 Horas	78,99%	74,85%	72,49%
13 a 24 Horas	80,46%	76,29%	73,48%
25 a 36 Horas	83,45%	81,61%	79,65%
37 a 48 Horas	90,80%	88,68%	89,88%
> 48 Horas	85,11%	85,79%	85,45%

Fuente: realizada por los autores en base en la GEIH.

Entre otros resultados importantes podemos resaltar que a las personas que trabajan entre las 37 y las 48 horas semanales son las más satisfechas y tuvieron la menor variación durante el periodo de estudio.

Tabla 8: Satisfacción laboral y sindicatos

Satisfacción Laboral en Colombia (2019-2021) por Sindicato			
Sindicato	Años		
	2019	2020	2021
Si Tiene	95,10%	95,26%	95,29%
No Tiene	87,17%	85,14%	86,12%

Fuente: realizada por los autores en base en la GEIH

Se halló que los trabajadores que pertenecen a una agremiación sindical que vele por sus derechos presentan mayor satisfacción que aquellos que no tienen representación política. Por ejemplo, en el año 2019 la satisfacción promedio en las principales 13 ciudades de los trabajadores ocupados era de 95.10% y los que no tenían afiliación sindical manifestaron una media de 87.17, una diferencia notable de 8 puntos porcentuales, este hallazgo manifiesta que los trabajadores sienten protección con estar afiliados a una agremiación sindical. En cuanto al efecto generado por la pandemia no se observa ninguna apreciación relevante para destacar.

Tabla 9: Satisfacción laboral y afiliación a salud

Satisfacción Laboral en Colombia (2019-2021) por Salud			
Salud	Años		
	2019	2020	2021
Si Tiene	88,81%	86,42%	87,42%
No Tiene	72,48%	75,19%	75,51%

Fuente: realizada por los autores en base en la GEIH

Del mismo modo los trabajadores que se encuentran afiliados a una EPS manifiestan mayores niveles de satisfacción. Por ejemplo, en el año 2021 la satisfacción de los trabajadores que tenían

afiliación se encontraba en 87.42%, mientras que de los no afiliados se encontraba en 75.51% en promedio. Una diferencia de 12 puntos porcentuales, un dato que es relevante y significativo.

Se encuentra que en el grupo de trabajadores que no tiene seguro de salud aumento la satisfacción laboral con la llegada de la pandemia, un resultado del cual se pueden hacer hipótesis para evaluar en otras investigaciones.

Tabla 10: Satisfacción laboral y cotización a un fondo pensional

Satisfacción Laboral en Colombia (2019-2021) por Pensión			
Pensión	Años		
	2019	2020	2021
Si Tiene	92,63%	93,57%	92,36%
No Tiene	81,97%	81,17%	80,28%

Fuente: realizada por los autores en base en la GEIH

En cuanto a este ítem, se encuentra que es de preferencia para los trabajadores estar afiliados y cotizando a un fondo de pensión, pero en cuanto a la evaluación de impacto de la pandemia por el Covid-19, resulta que no hay un resultado en este variable.

6.2. Análisis del modelo econométrico Logit:

Se aplica un modelo de regresión logístico, en el cual se incluyen todas las variables sugeridas en la literatura, se agrupa la base de datos de los tres años para analizar la probabilidad de estar satisfecho con el empleo en cada uno de los años.

	Años		
	(2019) S_Laboral	(2020) S_Laboral	(2021) S_Laboral
Variables			
Sexo	0.0533*** (14.31)	0.152*** (37.55)	0.0415*** (11.86)
Grupo Edades	0.0505*** (14.87)	0.0587*** (17.18)	0.0937*** (29.26)
Educación	-0.144*** (-47.79)	-0.0409*** (-14.69)	-0.0769*** (-26.92)
Estado_Civil	0.0252*** (23.10)	-0.00347** (-3.01)	0.00832*** (8.36)
R_Salarial	0.229*** (79.68)	0.0807*** (24.96)	0.264*** (99.37)
H_Laboral	-0.0240*** (-11.74)	0.0106*** (4.92)	0.0706*** (36.82)
Experienci_L	0.00256*** (54.49)	0.00162*** (32.97)	0.00254*** (55.26)
E_Laboral	-0.166*** (-39.27)	-0.300*** (-67.66)	-0.362*** (-94.01)
P_Laboral	-1.014*** (-124.91)	-0.724*** (-77.13)	-0.791*** (-98.50)
LG_T_HExtra	-0.131*** (-25.00)	0.0800*** (14.80)	-0.0791*** (-16.75)
LG_T_HMenos	-0.153*** (-34.42)	-0.196*** (-39.23)	-0.209*** (-47.75)
Sindicato	-0.0952*** (-5.41)	0.121*** (6.49)	0.925*** (47.41)
Vacaciones	0.281*** (46.04)	0.451*** (66.23)	0.540*** (116.28)
P_Navidad	-0.237*** (-21.74)	-0.0561*** (-5.97)	-0.0475*** (-5.56)
No_LG_T	-0.629*** (-128.46)	-0.354*** (-71.27)	-0.423*** (-97.86)
P_Laborales_A	-0.116*** (-22.79)	-0.146*** (-27.39)	-0.269*** (-52.48)
Salud	0.0250*** (4.26)	-0.176*** (-29.70)	-0.0863*** (-21.23)
ARL	0.293*** (45.62)	0.338*** (50.21)	-0.126*** (-34.29)
_cons	0.392*** (20.51)	0.0940*** (4.84)	-0.287*** (-16.01)
N (Millones			
Personas)	17556	14653	19161

t statistics in parentheses
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Fuente: DANE-GEIH, Cálculos y Elaboración propia

En la tabla se construyen tres modelos Logit de los años 2019, 2020 y 2021, en donde todas las variables que se analizan son significativas de forma individual.

Ser de género masculino aumenta la probabilidad de estar satisfecho con su trabajo, entre más edad es mayor la probabilidad de sentirse a gusto con el trabajo, tener un nivel educativo más alto reduce la satisfacción laboral, esto puede explicarse por la hipótesis de que trabajadores muy calificados están en puestos que no reciben la retribución que merecen.

Entre mas años de experiencia laboral aumenta la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo, tener un mayor rango salarial también aumenta la probabilidad de que la variable independiente aumente.

En el año 2019, trabajar más horas reducía la satisfacción laboral, pero para los años 2020 y 2021, trabajar mas horas aumentaba la satisfacción laboral.

Si su trabajo exige mucho esfuerzo físico disminuye la satisfacción laboral en los tres años, del mismo modo el presentar problemas en el trabajo disminuye la satisfacción laboral.

Las personas que les gustaba trabajar horas extras se sentían menos satisfechos con excepción del 2020 donde los trabajadores que les gustaba trabajar horas extras mostraban más satisfacción por su trabajo. Existe una reacción diferente de los trabajadores en la Pandemia del Covid-19, con respecto a su satisfacción relacionado por querer trabajar más tiempo.

También se encuentra que si una persona tiene preferencias por trabajar menos tendrá menor probabilidad de estar satisfecho con su trabajo.

En el 2019 estar afiliado a un sindicato disminuía la satisfacción laboral, en el 2020 y 2021 la situación fue diferente, estar asociado a estas agremiaciones aumentaba la satisfacción, esto se puede explicar por la hipótesis de que se vio mas el trabajo de los sindicatos para la protección de

los derechos laborales en la crisis por la pandemia del Covid-19. Del modelo Logit se concluye que los tres modelos son globalmente significativos.

Efectos marginales después del modelo Logit:

Nuestro modelo nos va a predecir la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo

El primer hallazgo es que cuando los valores de las variables laborales están en su nivel promedio en el año 2019 existe una probabilidad de que el 59,2 % de las personas este satisfecha con su trabajo, en el 2020 el 56,6 % de las personas y el 2021 el 57,7% de los trabajadores estén satisfechos con su empleo.

Y = Pr (SLaboral) (predict)

- **Año 2019** = 0.59294372
- **Año 2020** = 0.5669976
- **Año 2021** = 0.577257

Tabla de medias (Efecto marginales-mean)

Variabes/Años	2019	2020	2021
Sexo	0.5140098	0.5811922	0.4986275
Grupo_Edades	2.193851	2.213648	2.194135
Educación	3.298084	3.089993	3.303861
Estado_Civil	2.899929	2.750678	2.92421
R_Salarial	1.371784	1.259218	1.370552
H_Laboral	5.987744	5.942567	5.961982
Experiencia_L	27.73706	25.64111	25.61958
E_Laboral	0.3888406	0.3860941	0.0524812
P_Laboral	0.0570685	0.0453047	0.1947415
LG_T_HExtra	0.1925144	0.2146143	0.2443182
Sindicato	0.0117564	0.2159715	0.0123205
Vacaciones	0.5130715	0.36923	0.477929
P_Navidad	0.0321809	0.0498535	0.047286
No_LG_T	0.1679291	0.1867299	0.1901333
P_Laborales_A	0.1848527	0.1932269	0.1517949
Salud	0.8637587	0.8701113	0.868319
ARL	0.576648	0.4227618	0.5452911

PREDICCIONES CON EL MODELO LOGIT

	(2019)	(2020)	(2021)
	SLaboral	SLaboral	SLaboral
VARIABLES			
Sexo	0.012869*** (14.31)	0.0372799*** (37.55)	0.0088716*** (11.86)
Grupo_Edades	0.0121774*** (14.87)	0.014417*** (17.18)	0.0220843*** (29.26)
Educación	-0.0347491*** (-47.79)	-0.0100453*** (-14.69)	-0.0201992*** (-26.92)
Estado_Civil	0.0060765*** (23.10)	-0.0008519** (-3.01)	0.0007645*** (8.36)
R_Salarial	0.0552216*** (79.68)	0.0198017*** (24.96)	0.0436084*** (99.37)
H_Laboral	-0.005791*** (-11.74)	0.0026131*** (4.92)	0.0053513*** (36.82)
Experienci_L	0.000617*** (54.49)	0.003978*** (32.97)	0.000636*** (55.26)
E_Laboral	-0.0401979*** (-39.27)	-0.07375*** (-67.66)	-0.0951105*** (-94.01)
P_Laboral	-0.2479829*** (-124.91)	-0.178797*** (-77.13)	-0.1895974*** (-98.50)
LG_T_HExtra	-0.0318391*** (-25.00)	0.0195704*** (14.80)	-0.0249812*** (-16.75)
LG_T_HMenos	-0.0370598*** (-34.42)	-0.0484295*** (-39.23)	-0.0558262*** (-47.75)
Sindicato	-0.0231661*** (-5.41)	0.0293535*** (6.49)	0.2706617*** (47.41)
Vacaciones	0.0678079*** (46.04)	0.1093197*** (66.23)	0.0838355 *** (116.28)
P_Navidad	-0.0582091*** (-21.74)	-0.0138222*** (-5.97)	-0.0264909*** (-5.56)
No_LG_T	-0.1548281*** (-128.46)	-0.0876488*** (-71.27)	-0.0998759*** (-97.86)

P_Laborales_A	-0.028275*** (-22.79)	-0.0361348*** (-27.39)	-0.0750485*** (-52.48)
Salud	0.0060409*** (4.26)	-0.0426812*** (-29.70)	-0.0315655*** (-21.23)
ARL	0.0708852*** (45.62)	0.0824408*** (50.21)	0.0537868*** (-34.29)

N (Millones
Personas) 17556 14653 19161

t statistics in parentheses
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Por ser de genero masculino la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo aumenta 1,2% en el año 2019, 3.7% en el 2020 y 0.8% en el 2021.

Por cada rango de edad la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo aumenta 1,2% en el 2019, 1.4% en el 2020 y 2% en el 2021.

Por cada rango educativo que aumenta la probabilidad de estar satisfecho disminuye en 3,4% en 2019, 1% en el 2020 y 2% en el 2021.

Por cada rango salarial que aumenta la probabilidad de estar satisfecho aumenta en un 5% para el 2019, 1,9% el 2020 y 4% en el 2021.

Por cada hora de trabajo adicional laborada disminuye la satisfacción en -0,5% en el 2019, en el 2020 la aumenta en 0,2% y en el 2021 en 0,5% la aumenta; esto es un reflejo de que en si las horas de trabajo pueden ser relevantes pero con coeficientes de cambio muy bajos, por eso el efecto es ambiguo en el tiempo.

Por cada año mas de experiencia aumenta en 0% durante los tres años, lo que demuestra que la variable no es relevante en la investigación.

Hacer esfuerzos en el trabajo reduce la satisfacción laboral en 4% en el 2019, 7% en el 2020 y 9% en el 2021.

Tener problemas en el trabajo reduce la satisfacción laboral en 24% en el 2019, 17% en el 2020 y 18% en el 2021.

Validación del modelo:

prueba de Hosmer se lleva a cabo para conocer la bondad de ajuste y el modelo puede explicar lo que observa, también nos dice si los datos se aplican bien al modelo.

H_0 el modelo se ajusta bien, H_1 el modelo no se ajusta bien.

- 2019 (Hacer una tabla)
Logistic model for SLaboral, goodness-of-fit test

```

number of observations =      17556
number of covariate patterns =    14579
Pearson chi2(14560) =    1210201.33
Prob > chi2 =                0.0000

```

- 2020
Logistic model for SLaboral, goodness-of-fit test

```

number of observations =      14653
number of covariate patterns =    12249
Pearson chi2(12230) =    1078079.16
Prob > chi2 =                0.0000

```

- 2021
Logistic model for SLaboral, goodness-of-fit test

```

number of observations =      11605
number of covariate patterns =     9183
Pearson chi2(9164) =     857081.09
Prob > chi2 =                0.0000

```

Por lo anterior los modelos cumplen con los criterios para ser globalmente significativos, con una capacidad predictiva y comparativa durante los años de la investigación.

7. CONCLUSIONES

La satisfacción laboral disminuyó con la pandemia del Covid-19 en el año 2020 y el 2021, en la investigación se evidenciaron variaciones en el mercado de trabajo que repercuten sobre la satisfacción laboral de los ocupados en las 13 principales ciudades de Colombia, se evidencia una pérdida de calidad en el empleo durante la coyuntura de la Pandemia por el Covid-19.

En el estudio se resalta la importancia de la protección laboral en la coyuntura económica de la pandemia por el Covid-19, el aumento de la satisfacción laboral al pertenecer a un sindicato fue uno de los vectores más altos, esto evidencia el papel fundamental de los derechos laborales y la protección en Crisis económicas o de empleo.

Otro de los hallazgos fundamentales del estudio es el vector de la variable “problemas en el trabajo” siendo la variable que más aumento la probabilidad de estar insatisfecho, desde esta perspectiva se puede concluir que además del salario o la cantidad de trabajo realizado, los trabajadores de la muestra son sensibles ante el entorno laboral y las relaciones interpersonales.

Finalmente se puede concluir que la investigación sirve para observar la situación de la satisfacción laboral en un panorama nacional de la cuál se destacan aspectos puntuales pero se puede asegurar que no existió una crisis sobre la percepción de los ocupados en pandemia.

ANEXOS

ANEXO 1: TABLA CARACTERISTICAS GENERALES

Tipo	Código DANE	PREGUNTA
Edad	P6040	¿Cuántos años cumplidos tiene? Si es menor de 1 año, escriba 00.
Genero	P6020	Sexo 1 Hombre 2 Mujer
Nivel educativo	P6210, P6220, ESC	¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por usted y el último año o grado aprobado en este nivel? a. Ninguno b. Preescolar c. Básica primaria (1o - 5o) d. Básica secundaria (6o - 9o) e. Media (10o - 13o) f. Superior o universitaria g. No sabe, no informa
	P6070	Actualmente: a. No está casada(a) y vive en pareja hace menos de dos años b. No está casado (a) y vive en pareja

		hace dos años o más c. Está casada (a) d. Esta separado (a) o divorciado (a) e. Esta viuda (a) f. Esta soltero (a)
Valores laborales	P7090, P7140S3	¿Por qué motivos desea cambiar de trabajo o empleo? ¿Desea trabajar menos horas? 1 sí 2 No

TABLA CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

TIPO DE VARIABLE	CODIGO DANE	PREGUNTA
S	P6500, INGLABO	Ingresos Laborales
Horas trabajadas	P6800	¿Cuántas horas a la semana trabaja normalmente en ese trabajo? Horas
Sindicatos	P7180	¿Está afiliado o hace parte de una asociación gremial o sindical? 1 sí 2 No
Tipo de contrato	P6460	¿El contrato de trabajo es a término indefinido o a término fijo? a. A término

		Indefinido b. A término fijo c. No sabe, no informa Si no sabe el número de meses del contrato, escriba 99; si la duración del contrato es inferior a 15 días, escriba 00; de 15 días un mes, escriba 01; si la duración del contrato es de 98 meses o más escriba 98
Cesantías	P6424S3	¿Por su contrato actual, recibe o tiene derecho a: c. Derecho a cesantía? 1 Sí 2 No
Prima navideña	P6424S2	¿Por su contrato actual, recibe o tiene derecho a: b. Prima de navidad? 1 Sí 2 No
Vacaciones	P6424S1	¿Por su contrato actual, recibe o tiene derecho a: a. Vacaciones con sueldo? 1 Sí 2 No
Pensiones	P6920	. ¿Está... cotizando actualmente a un fondo de

		pensiones? 1 Sí 2 No 3 Ya es pensionado
Riesgos laborales	P6990	¿Está afiliado por una empresa o individualmente a una Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP) (por accidentes de trabajo, enfermedad profesional etc)? 1 Sí 2 No 9 No sabe, no informa
Salud	P6090	¿está afiliado, es cotizante o es beneficiario de alguna entidad de seguridad social en salud? (Instituto de Seguros Sociales - ISS, Empresa Promotora de Salud - EPS o Administradora de Régimen Subsidiado - ARS) 1 Sí 2 No 9 No sabe, no informa
Caja de compensación familiar	P9450	¿Este afiliado a una caja de compensación familiar? 1

		sí 2 No 9 No sabe, no informa.
--	--	--------------------------------

8. BIBLIOGRAFÍA

AK, S. (1986). *The standar of living, en s mc murin*.

Armijo Garrido, L., Ananía Martínez, R., Román Alonso, H., & Caro Molina, P. (2022). La centralidad de la conciliación trabajo y familia en la calidad del empleo en Chile: Nuevos aportes metodológicos y empíricos.

BACHARACH, S. B. (1991). Work-home conflict among nurses and enginners: mediating the impact of role stress burnout and satisfaction at work. *Journal of organization behavior*. 39-53.

Belfield, C. y. (2002). how well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? evidence for UK graduates applied economics. 34, 535-548.

Bentham, J. (1789). *An introduction to the principles morals and legislation* . londond: t payne.

BLANCHFLOWER. (1999). Well-being insecurity and the decline of american job satisfaction. *CORNELL UNIVERSITY CONFERENCE* .

Bustamante, C., & Arroyo-Mina, J. (diciembre de 2008). La raza como determinante del acceso a un empleo de calidad: un estudio para Cali. (B. d. Colombia, Ed.) 26(57), 130-175.

Obtenido de <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/6384>

CG, B. (2005). Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. consejo económico y social.

Clark. (1996). Job satisfaction in Britain. *British journal of industrial relations*, 189-217.

Clark A.E, O. A. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? *journal of occupational and organizational Psychology* , 57-81.

- Clark, A. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*.
- Clark, A. y. (1998). Comparison-concave utility and following behaviour in social and economic settings. *Journal of Public Economics*, 133-155.
- Clark, A. y. (2002). Kahneman meets the quitters: Peak-End Behaviour in the labour market. mimeo.
- E, C. A. (1997). Job satisfaction and gender: ¿why are women so happy at work? *Labour Economics*, 341-372.
- Farne, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima.
- Farné, S., Vergara, C., & Baquero, N. (2011). La calidad del empleo en medio de la flexibilización laboral: Colombia 2002-2010.
- FEDESARROLLO. (2019-2020). *Informe mensual del mercado de trabajo. Enero del 2020, el mercado laboral en 2019 y perspectivas para 2020*. Colombia: Fedesarrollo.
- Freeman, R. (1997). Working for nothing: the supply of volunteer labor. *Journal of Labor Economics*, 140-166.
- Gittleman, M., & Howell, D. (1995). Changes in the Structure and Quality of Jobs in the United States: Effects by Race and Gender, 1973–1990. *48*(3).
- Groot, W. y. (1998). Job satisfaction, wages and allocation of men and women. *TSER/STT working papers*, wp-10-98.
- Groot, W. Y. (1999). Job satisfaction and preference drift. *Economic Letters*, 63, 363-367.
- HOPPOCK, R. (1935). *Job satisfaction* New York, Harper y Row.

- JERÉZ AC JARAMILLO, I.,. (2021). Trabajo informal y pandemia: de mal a peor.
- Kaiser, L. (2002). Job satisfaction: A comparison of standard, non standard and self employment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox. *EPAG WORKING PAPERS*, 27.
- Lasso, F., & Frasser, C. C. (2015). *Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia*. Ensayo, Banco de la República de Colombia, Medellín.
- Lévy-Garboua, L. y. (1999). Reorted job satisfaction: ¿what does it mean?.. *TSER/STT working papers*, WP-24_99.
- M, A. (1953). le comportement de i´homme rationnel devant le risque. critique des postulats et axiomes de i´école americaine econometrica. 503-546.
- M, R. (1998). psychology and economy journal . *journal of economic literature*, 36, 11-46.
- Meng, R. (1990). The relationship between unions and satisfaction. *applied economy* , 22, 1635-1648.
- MIT, P. (1987). *La satisfacción laboral*. VALENCIA: Escuela Social de Valencia.
- Mora, J. J., & Ulloa, M. P. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *SciELO*, 13(25), 163-177.
- Morales Sierra, M., & Álvarez Barragán, L. (2020). La calidad de vida laboral en época de pandemia de planta de la institución universitaria politécnico Gran Colombiano de la sede Medellín. *Articulo Politécnico Grancolombiano*, 82-95.
- Morán, R. T. (2021). Empleo en la economía informal: Mayor amenaza que la pandemia del covid-19. *SCIELO*, 403-417.

Newton, T. y. (1991). Further and analysis of the dispositional argument in organizational behaviour. *journal applied psychology*, 76, 781-787.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20empleo%20es%20definido%20como,%2C%20o%20independiente%2Dautoempleo).

Organización Internacional del Trabajo. (27 de enero de 2020). *Medir la calidad del empleo: difícil pero necesario*. Obtenido de *¿Qué es el trabajo decente?*: <https://ilostat.ilo.org/es/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/#:~:text=El%20%C3%8Dndice%20de%20Calidad%20del,y%20el%20tiempo%20de%20trabajo>.

Pérez M, I. (1987). Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: Un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2021. *UNIVALLE*.

Pérez Ortiz, L., Sánchez Díez, Á., & Viñas Apaolaza, A. (2020). Calidad de empleo e igualdad de género: Una propuesta de medición y aplicación en España. *Scopus*, 20(1), 77-94.

Pérez Ortiz, L., Sánchez Díez, Á., & Viñas Apaolaza, A. (2020). Calidad del empleo e igualdad de género: Un análisis para la Unión Europea. *Scopus*, 20(2), 5-24.

Pineda, J. A., & Acosta, C. E. (junio de 2011). Calidad Del Trabajo: Aproximaciones Teóricas Y Estimación De Un Índice Compuesto. (B. d. Colombia, Ed.) 29(65).

Posso, C. (2010). *Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006*. Banco de la República de Colombia.

- Quiñones Domínguez, M. (2011). *El índice de calidad del empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia*. Universidad del Valle. Cali: CIDSE.
- Rosenthal, N. H. (1989). More than Wages at Issue in Job Quality. 6.
- SCHWOCHAU. (1987). UNION EFFECTS ON JOB ATTITUDES. *Industrial and labor relations reviews*, 209-224.
- Scitovsky, T. (1976). *the joyless economy*. Oxford university press.
- Shields, M. y., & M.E. (2001). improving nurse retention in the British National Health Service: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of health economics*, 20, 677-801.
- Somavia, J. (1999). *El trabajo decente: Una lucha por la dignidad humana*.
- steel, R. y. (1998). the dispositional model of job attitudes revisited: findings of a 10-year study. *journal of applied psychology*, 82, 873-879.
- Stiglitz, J. (2002). *globalism's discontents. the american prospect*.
- Valenzuela, M. E. (2000). Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur.
- Verdera, F. (1995). *Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima*. Lima.