



INFORME **5**:

PATRONES DE SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO URBANO EN COLOMBIA

Autores:

Observatorio Laboral LaboUR¹

Mayo 2018

¹ Juan Pablo Baquero, Diana Isabel Londoño, Johan Ortega, Marlon Salazar, Iván Jaramillo, Paul Rodríguez, Andrés García y Juan Carlos Guataquí.

PATRONES DE SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO

URBANO EN COLOMBIA

Principales Resultados

- Entre las 13 principales ciudades del país, Cartagena es la ciudad con mayores niveles de satisfacción laboral, para todos los aspectos analizados.
- A nivel de ciudades, Pasto reporta los menores índices de satisfacción en el empleo, tanto entre asalariados como cuenta propia. En contraste, Cartagena, Bucaramanga y Barranquilla, tienen los mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Adicionalmente la diferencia, en los niveles de satisfacción en el empleo entre ciudades se explica en buena medida por factores relacionados a los beneficios y prestaciones, más que a las horas trabajadas.
- No existe un patrón diferencial de satisfacción con el empleo por nivel educativo, para los diferentes elementos analíticos de nuestro estudio (contrato, cambio de empleo, empleo actual, prestaciones).
- A nivel sectorial, el sector de Administración Pública es uno de los que presenta mayor cifra de inconformidad, cerca del 38.1% de las personas que trabajan en este sector se encuentran inconformes con su contrato. A este, le sigue el sector de Educación con 33,9%, Comercio con 28.7%, construcción con 28.6%, servicios con 28.0% e industria con 27.8%.
- El 88,3% de la población asalariada estaba conforme con su contrato, dejando un 11,7% de personas inconformes. Los Cuenta propia tienen un nivel de conformidad del 69,8% y de inconformidad del 30,2%.
- Las mujeres son la población con mayor porcentaje de inconformidad con sus contratos, para ambos tipos de ocupados analizados: cuenta propia (33%) y asalariadas (12.7%), en comparación a los hombres (33%, cuenta propia; 11.2%).
- El 22,1% de asalariados (hombres 21.1% y mujeres 23.3%) desean cambiar de empleo.
- El 27,7% de cuenta propia (hombres 27.1% y mujeres 28.48%) desean cambiar de empleo.
- En términos de la insatisfacción en su trabajo actual, el 11.3% de los asalariados, se declaran insatisfechos (hombres 10.7% y mujeres 12.19%) y el 16.4% de los ocupados cuenta propia (hombres 15.8% y mujeres 17.0%).

Introducción. La satisfacción laboral: un contexto nacional e internacional

Si bien la reducción del desempleo es el principal objetivo de un gobierno en materia laboral, la calidad del empleo generado es otro elemento de alta prioridad para una sociedad. ¿Están de acuerdo los trabajadores con las condiciones de sus actividades laborales? Dado la alta proporción de tiempo que dedicamos al trabajo, y el hecho de que de dicha actividad se derive el nivel y cantidad de bienes o actividades alternas, no resulta sorprendente que la satisfacción laboral sea uno de los determinantes clave de los indicadores de satisfacción con la vida.

Podemos citar ciertos referentes. En Europa, para el año 2013, cerca del 20% de los trabajadores tenía un nivel bajo de satisfacción bajo con su trabajo.² En tal caso, factores como el ingreso, el nivel educativo, cargos directivos, trabajos de tiempo completo, y antigüedad en su cargo eran determinantes positivos. Un hecho a destacar es que los trabajadores cuenta propia estaban en promedio más satisfechos que los empleados. En Estados Unidos, un 15% de los trabajadores estaban insatisfechos con su situación actual.³ En general, las variables clave son muy parecidas a las detectadas en Europa. Eso sí, es importante recalcar que los cuenta-propia del mundo en desarrollo son trabajos generalmente asociados a consultores con alto nivel educativo muy bien pagos.

Una medida alternativa es el nivel de compromiso frente al trabajo actual. A pesar de las adversidades, para 2012 América Latina estaba sólo por debajo de EEUU-Candada y Australia-Nueva Zelanda en el indicador

diseñado por Gallup.⁴ Como es habitual en las preguntas de satisfacción, Colombia está muy por encima del promedio mundial y latinoamericano; un 13% estaba completamente desconectado con su trabajo (frente al 24% a nivel mundial). No obstante, el informe destaca que hay diferencias bastante pronunciadas según el nivel educativo en nuestra región.

Las mediciones de satisfacción laboral a nivel microeconómico (empresarial) son recurrentes y gozan de altos niveles de consulta, replicabilidad y recurrencia. Esto es comprensible, toda vez que existe una clara relación entre satisfacción y productividad laboral. Las condiciones laborales que van más allá de las salariales se han venido convirtiendo en un elemento cada vez más importante en el manejo laboral, más aún dadas las características particulares de la generación Millennial. En este estudio abordamos la satisfacción laboral desde una perspectiva macro, buscando identificar los patrones diferenciales de satisfacción de los colombianos, desde diferentes perspectivas: geográfica (la ciudad de residencia y labor), género y nivel educativo.

En este reporte, a partir de una breve consideración legal sobre la modalidad contractual laboral y la satisfacción, el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (LaboUR) analiza los patrones de satisfacción existentes en el mercado laboral urbano de Colombia en el año 2017, utilizando información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE.

² Eurostat. Quality of life in Europe 2015. Baja satisfacción es una respuesta entre 0 y 5, en una escala de 0 (muy insatisfecho) a 10 (muy satisfecho).

³ Pew Social Trends. How Americans view their jobs.

⁴ Gallup. Estado del lugar de trabajo 2013.

1. Satisfacción en el empleo y contratación laboral: Contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios de cara a la satisfacción en el empleo

El encuadramiento jurídico de las relaciones de la ecuación Capital-Trabajo constituye el desafío fundacional⁵ (Barassi 1901) del derecho del trabajo, para asignar el esquema de derechos y protección laboral previsto en el ordenamiento diseñado para el trabajo dependiente.

El vínculo entre la satisfacción en el empleo y el acceso a derechos en el trabajo, resulta directo e inescindible, y las fallas en mantener dicho vínculo determinan disfuncionalidades que van más allá de lo jurídico, como consecuencia del encubrimiento de verdaderas relaciones laborales a través de la utilización del contrato de prestación de servicios, a pesar de que se verifique la presencia de los elementos esenciales que configuran una relación de trabajo (prestación personal, subordinación y remuneración).

Entre las figuras contractuales laborales, el contrato de prestación de servicios, fundamentado en el tradicional contrato de arrendamiento de servicios del derecho civil, reconoce las categorías históricas de vinculación laboral, caracterizada por la autonomía y libertad que emana de la *locatio operis* que regulaba la vinculación civil de servicios.

El esquema de derechos prestacionales, de estabilidad y cobertura de contingencias sociales destinado a los

trabajadores subordinados, encuentra puntos de fuga a través de la indebida utilización de contratos de prestación de servicios para enmarcar irregularmente situaciones en las que efectivamente existe dependencia laboral. Esta irregularidad genera el consecuente deterioro de la efectividad del esquema de derechos laborales.

Para reforzar jurídicamente la efectiva relación laboral existente, el remedio jurídico articulado bajo la realización del principio de primacía de la realidad, supone reclamaciones administrativas-judiciales de difícil acceso para los destinatarios de las garantías, en función de los costos de acudir al sistema de administración de justicia laboral encargado de otorgar derechos, y corregir las disfuncionalidades que derivan de la indebida utilización de contratos por cuenta propia (de prestación de servicios).

En este orden de ideas, es posible que cierta parte de los patrones detectados de insatisfacción con el empleo provengan del desarrollo de actividades laborales efectuadas bajo la forma contractual inadecuada, es decir, obviar el principio de relación y utilizar un contrato de prestación de servicios para desarrollar una actividad enmarcada dentro de lo que efectivamente constituye un contrato de trabajo.

⁵ Barassi, Lodovico (1901), "Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano", citado en Jaramillo, I. (2011), *Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo*:

Aproximación al Derecho, Editorial Universidad del Rosario.

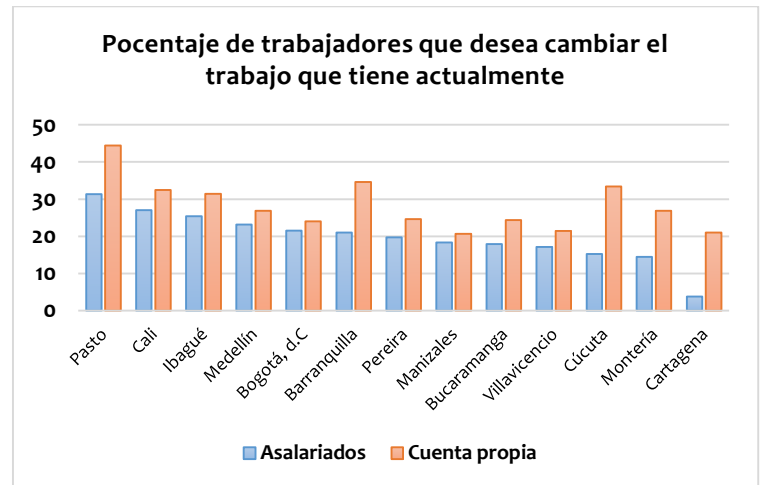
2. Apreciación laboral en las ciudades colombianas

La GEIH permite hacer mediciones sobre satisfacción del empleo en varias dimensiones, lo cual incluye la satisfacción con el contrato de trabajo, satisfacción en componentes relacionados con la calidad del empleo y la compatibilidad de este con la vida personal de los ocupados. Estos factores pueden verse naturalmente afectados por las características del mercado de trabajo, por lo cual puede esperarse que difieran de manera importante entre ciudades. En particular, se puede esperar que ciudades con altos niveles de informalidad estén estrechamente relacionados con bajos niveles de satisfacción en el empleo.

Analizando el porcentaje de trabajadores asalariados y cuenta propia que desean cambiar de empleo, se observan dos elementos de interés: un porcentaje mayor en el caso de los trabajadores cuenta propia, y una heterogeneidad importante en la comparación entre ciudades.

Pasto es la ciudad con el mayor porcentaje de voluntad de cambio, tanto entre ocupados salarios como ocupados cuenta propia (31.4% y 44.4% respectivamente), mientras que Barranquilla es la segunda ciudad con el mayor porcentaje de trabajadores cuenta propia que desean cambiar su empleo, sin embargo, el porcentaje entre los asalariados es muy cercano al promedio entre ciudades. Caso similar al de Pasto, se observa para Cúcuta, la ciudad con la mayor tasa de informalidad (cerca de 70%), en la que existe un alto nivel de insatisfacción laboral entre los ocupados cuenta propia, pero que es bajo para los asalariados.

Gráfico 1. Porcentaje trabajadores que desean cambiar de trabajo

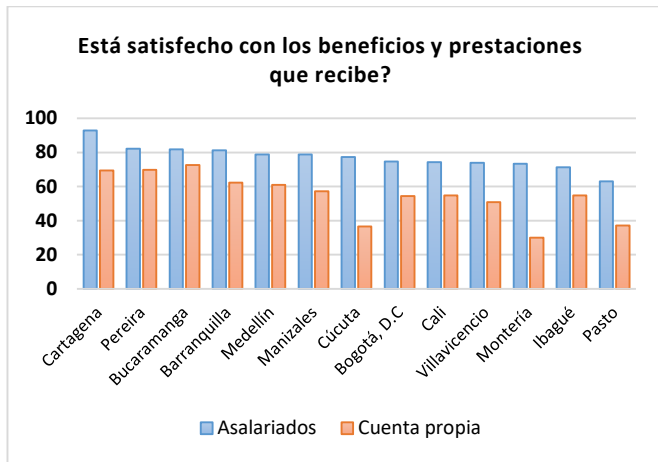


Fuente: GEIH. Procesamiento LaboUR.

EL caso de Pasto es notoriamente llamativo, ya que tanto asalariados como cuenta propia reportan los menores niveles de satisfacción en todas las dimensiones de análisis, a saber: satisfacción con los beneficios, satisfacción con la jornada laboral y satisfacción con el trabajo actual. En este rango de ciudades con los menores niveles de satisfacción, también aparecen de manera consistente en las tres dimensiones, las ciudades de Ibagué y Cali. En contraste, las ciudades con mayores niveles de satisfacción en el trabajo son Cartagena, Bucaramanga y Barranquilla.

Es importante anotar que el componente con las variaciones más significativas corresponde a la satisfacción con los beneficios y prestaciones que los asalariados reciben. En el caso de los asalariados se pueden observar diferencias de hasta 30 puntos porcentuales (p.p.) entre Cartagena y Pasto, mientras que en el caso de los ocupados cuenta propia, Bucaramanga y Montería difieren en más de 40 p.p. Esto permite decir que posiblemente la intención o deseo de cambio en el empleo está ampliamente relacionado con la satisfacción en este último componente.

Gráfico 2. Porcentaje trabajadores que desean cambiar de trabajo



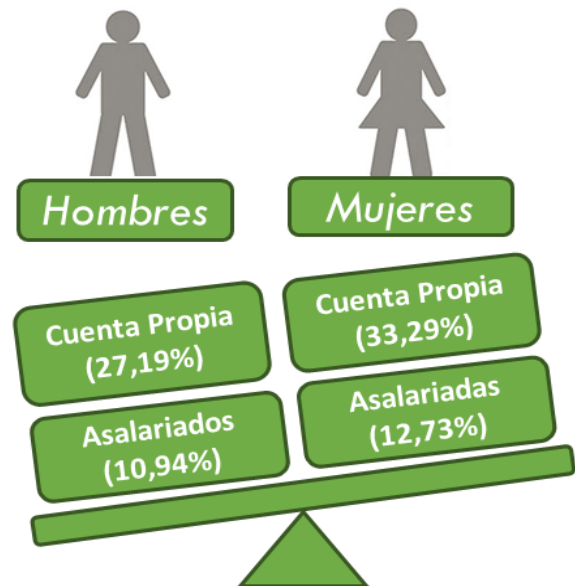
Fuente: GEIH. Procesamiento LaboUR.

3. ¿Qué se sabe de los indicadores de satisfacción laboral del empleo a nivel de género?

La satisfacción laboral en Colombia presenta una serie de diferencias cuando se desagrega a nivel de género. Uno de los primeros indicadores que dan luz a estas diferencias, está relacionado con la conformidad de las personas con el tipo con el tipo de contrato que poseen. En 2017 para Colombia, el 88.3% de la población asalariada estaba conforme con su contrato; dejando un 11.7% de personas inconformes.

Asimismo, los trabajadores cuenta propia tienen un nivel de conformidad del 69.8% y de inconformidad del 30.2%. A nivel de género, como se presenta en la figura 3; las mujeres son la población con mayor porcentaje de inconformidad en sus tipos de contratación, para ambos tipos de ocupados; cuenta propia y asalariadas.

Gráfico 3. Porcentaje de personas NO conformes con su contrato en Colombia, 2017



Fuente: GEIH. Procesamiento LaboUR.

A nivel sectorial, el sector de Administración Pública es uno de los que presenta nivel de inconformidad, cerca del 38.1% de las personas que trabajan en este sector se encuentran inconformes con su contrato. A este, le sigue el sector de Educación con 33.9% y Comercio con 28.7%.

En términos de género, en casi todos los casos, las mujeres exhiben mayores niveles de inconformidad. Es importante resaltar la percepción de insatisfacción de las mujeres ocupadas en el sector construcción, que cuenta con una diferencia entre hombres (27.03%) y mujeres (49.2%) de cerca de 22.17%, seguido por comercio con 15.38%, servicios con 8.8% y administración pública con 5.0%. Por su parte, el sector industrial presenta una variación del 6.6% en donde los hombres son los que presentan mayor porcentaje de inconformismo contractual (30.9%).

Tabla 1. Porcentaje de personas NO conformes con su contrato en Colombia, 2017

Sectores	Hombre	Mujer	Total
Administración Pública	35.29	40.28	38.12
Educación	30.8	36.66	33.92
Comercio	24.17	39.55	28.68
Construcción	27.03	49.2	28.57
Servicios	23.3	32.12	28.04
Industria	30.89	24.26	27.77
Agricultura	23.62	30.55	24.33
Minas	37.96	-	37.96

Fuente: GEIH. Procesamiento LaboUR.

Por su parte, otros de los indicadores claves que permiten cuantificar la satisfacción laboral, son los relacionados con el deseo de cambiar de trabajo, la satisfacción en el trabajo actual y si el horario de trabajo es compatible con las responsabilidades familiares. En este sentido, se encontró tanto para asalariados como para cuenta propia un alto porcentaje de personas que desean cambiar de trabajo, cerca de 22.1% para asalariados (hombres 21.1% y mujeres 23.3%) y 27.7% para cuenta propia (hombres 27.1% y mujeres 28.48%).

Asimismo, en términos de la **NO** satisfacción en el trabajo actual, el 11.3% de los asalariados, se encuentran insatisfechos (hombres 10.7% y mujeres 12.19%) y 16.4% cuenta propia (hombres 15.8% y mujeres 17.0%).

La gráfica 4 profundiza el análisis en términos de la no satisfacción laboral debido al horario y/o a los beneficios prestaciones; en esta se puede observar que el 23.4% de la población asalariada esta insatisfecha con los beneficios prestacionales y para los trabajadores cuenta propia es el 43.5%; a nivel de género, tanto los asalariados como los trabajadores cuenta propia no presentan grandes diferencias cerca del 2.0% y 4.0% entre hombres y mujeres.

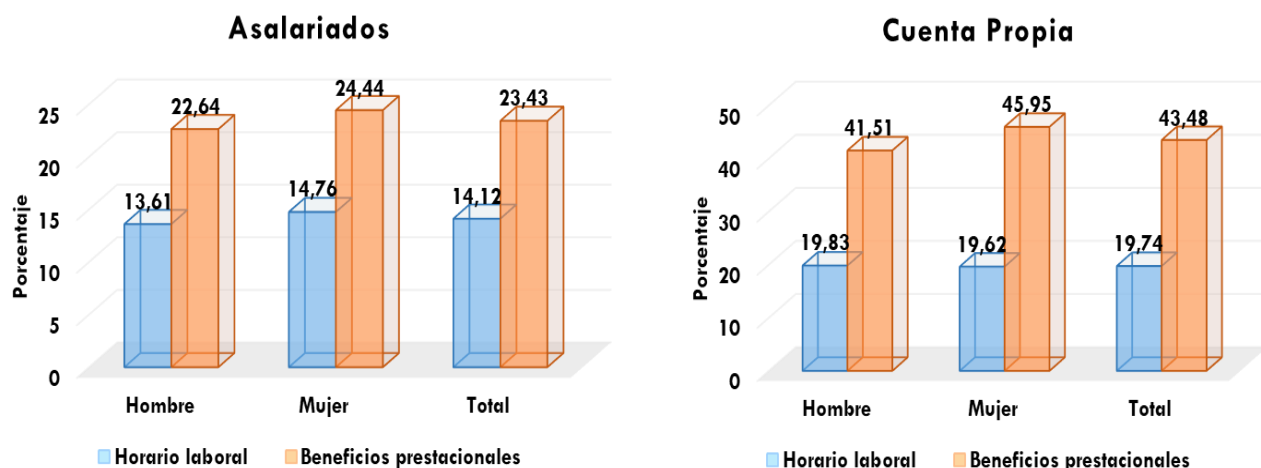
Finalmente, los asalariados son las personas mayor porcentaje de incompatibilidad presentan en términos de su horario laboral y sus responsabilidades familiares, con un 12.4%; en donde tanto para hombres y mujeres, no existe una diferencia pronunciada, lo cual es particularmente llamativo toda vez que se esperaría un patrón diferencial, dado que las mujeres son mayores demandantes de empleos de tiempo parcial o de horarios flexibles.

Tabla 2. Porcentaje de personas NO satisfechas con su empleo en Colombia, 2017

Satisfacción Laboral	Tipo de Empleo	Indicador	Hombre	Mujer	Total
	Asalariados	Asalariados	Porcentaje de personas NO conformes con su tipo de contrato	10.94	12.73
Porcentaje de personas que desean cambiar de trabajo			21.14	23.26	22.07
Porcentaje de personas NO satisfechas en su trabajo actual			10.67	12.19	11.34
Porcentaje de personas que su horario laboral NO es compatible con sus responsabilidades familiares			12.18	12.62	12.37
Cuenta Propia		Porcentaje de personas NO conformes con su tipo de contrato	27.19	33.29	30.15
		Porcentaje de personas que desean cambiar de trabajo	27.11	28.48	27.72
		Porcentaje de personas NO satisfechas en su trabajo actual	15.84	17.05	16.37
		Porcentaje de personas que su horario laboral NO es compatible con sus responsabilidades familiares	12.53	7.93	10.49

Fuente: GEIH. Procesamiento LaboUR.

Gráfica 5. Porcentaje de personas NO satisfechas con su horario laboral y/o beneficios prestacionales en Colombia, 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de GEIH 2017

4. Patrones de Satisfacción Laboral de acuerdo con el nivel educativo

Gran parte de los asalariados y trabajadores independientes cuyo nivel de educativo es Superior dicen estar satisfechos con los beneficios y las prestaciones que reciben, con su jornada laboral y con su horario, en comparación con el grupo de trabajadores asalariados e independientes cuyo nivel educativo es Primaria o Secundaria.

Existe una clara diferencia sobre la conformidad del contrato que tienen los asalariados y los trabajadores independientes, siendo el último grupo con un porcentaje menor de conformidad tanto para las personas cuyo nivel máximo de educación es primaria o secundaria, como para las personas con un nivel superior. Lo anterior en comparación con el grupo de asalariados de educación primaria, secundaria y superior.

Dentro del grupo perteneciente a los asalariados encontramos en general que el

porcentaje de personas que se sienten conformes con el tipo de contrato es mayor en comparación con el conjunto de personas que son cuenta propia. Segmentando estos grupos en su nivel educativo – primaria, secundaria y superior- encontramos una marcada diferencia. Dentro de los 3 grupos el porcentaje de personas que se encuentran conformes con el contrato es mayor para aquellos que son asalariados. Tan solo el 74.0% de las personas pertenecientes al grupo de cuenta propia cuyo nivel máximo de educación es Primaria, reportaron estar conformes con el contrato que tienen. En contraste el 85% de los asalariados con un nivel educativo de Primaria, manifestaron su conformidad frente a su contrato laboral.

Dicha diferencia también se da para aquellos con educación secundaria y superior. Cabe resaltar que cerca de un 91.0% de los asalariados con un nivel educativo Superior consideran estar conformes con el tipo de contrato, por otro lado, tan solo el 65.0% de aquellos que tienen educación Superior y que

son trabajadores independientes manifiestan estar conformes con su contrato.

Así mismo, las cifras se mantienen constantes para el grupo de asalariados en cuanto al nivel de satisfacción laboral. No obstante, los trabajadores independientes presentan en general un cambio positivo. Para cada nivel educativo la diferencia entre trabajadores independientes y asalariados es en promedio es de 4 puntos porcentuales, siendo el grupo de asalariados aquel con mayor nivel de satisfacción por cada nivel de educación.

En contraste, la diferencia es notoria si se tiene en cuenta los beneficios y las prestaciones que reciben los asalariados frente a los trabajadores independientes. En general aquellos con un nivel educativo Superior presentan un nivel de satisfacción mayor frente a los beneficios y prestaciones de su trabajo, en comparación con las personas cuyo nivel educativo es primaria o secundaria.

Para las personas asalariadas cuya educación máxima es Primaria y Secundaria, el porcentaje de personas satisfechas es de 70.0% y 75.0% respectivamente. Desde otro punto de vista, la satisfacción de los trabajadores independientes cuyo nivel educativo es Primaria y Secundaria es de 56% y 57% respectivamente. Así mismo se encuentra una marcada diferencia dentro del grupo de asalariados que tienen educación Superior, ya que el 80.0% afirman estar satisfechos con los beneficios y prestaciones, mientras que el 59.0% de las personas independientes dicen estar satisfechas.

Frente a su jornada laboral y las responsabilidades familiares, el patrón sigue siendo similar, tanto los asalariados como aquellos que trabajan de forma independiente, cuyo nivel de estudios es superior presentan un nivel de satisfacción

mayor. No obstante, dentro de la satisfacción frente a la jornada laboral los asalariados tienen 6 puntos porcentuales más, en comparación con los trabajadores independientes. A su vez, sobre la satisfacción frente a las responsabilidades de familiares, los trabajadores independientes tienen un 91% de personas satisfechas, mientras que los asalariados un 89%.

5. Satisfacción Laboral por Niveles de Edad

Para analizar la eventual circunstancia de patrones diferenciales por niveles de edad, aplicamos a la información de edades un criterio de clasificación educativo/laboral, con un particular énfasis en el umbral de 25 años, donde suele terminar o haber terminado los estudios de educación superior la mayor parte de individuos de Colombia, que obtienen dicho nivel educativo.

Los resultados particulares del componente de edad 14-25 años son llamativamente diferenciales: los asalariados tienen menor nivel de satisfacción con su contrato en comparación a asalariados con mayores niveles de edad (26-45 y más de 45 años). Son el nivel de edad con mayor propensión al cambio de trabajo (28.3% de asalariados, vs. 21.8% para 26-45 años y 14.1% en edad de más de 45 años) y menor satisfacción con la jornada de trabajo, tanto para asalariados como para trabajadores cuenta propia (ver Tabla 3).

Tabla 3. Porcentaje de personas satisfechas con su empleo en Colombia, 2017

Característica		Conforme con Contrato		Desea Cambiar de trabajo		Conforme con trabajo actual		Con prestaciones y beneficios		Con su jornada laboral	
		Asalariado	Cuenta Propia	Asalariado	Cuenta Propia	Asalariado	Cuenta Propia	Asalariado	Cuenta Propia	Asalariados	Cuenta propia
Ciudad	Medellín	89.50	72.6	23.2	26.9	88	85.5	78.7	60.9	85.2	77.6
	Barranquilla	88.10	61.1	21	34.6	91.2	83.8	81.3	62.3	90.6	82.7
	Bogotá, D.C	87.20	67.4	21.5	24	88.5	84.2	74.7	54.4	85.2	77.4
	Cartagena	97.90	84.6	3.8	21	96.5	81.2	92.9	69.4	98	87.5
	Manizales	91.80	77.7	18.3	20.7	89.5	88.4	78.7	57.2	87.7	83.9
	Montería	88.90	62.8	14.5	26.9	86.4	76	73.3	30	92.7	88.8
	Villavicencio	85.80	50.5	17.1	21.4	91.9	90.6	73.9	50.8	86.8	84
	Pasto	83.00	67.4	31.3	44.4	85.5	75.8	63	37.2	80.9	76.6
	Cúcuta	89.10	61.6	15.2	33.4	92.3	79.2	77.3	36.6	90.6	79.2
	Pereira	90.70	76.3	19.7	24.6	87.8	84.8	82.1	69.7	90.1	87.4
	Bucaramanga	92.10	86.2	17.9	24.4	93.3	89.4	81.8	72.6	91.5	85.8
	Ibagué	84.50	71.1	25.4	31.4	82.4	78	71.2	54.8	80	75
Cali	85.60	66.4	27	32.5	86.1	81.6	74.2	54.8	84.2	82.1	
Edad	14-25	85.40	72.5	28.3	38.3	83.9	77.4	71.4	51.6	83	78
	26-45	88.50	67.3	21.8	31.1	89.2	82	77.6	55.5	86.5	79
	45+	89.90	74.5	14.1	21.3	92.2	86.8	80.2	59.3	89.3	82.4
Educación	Primaria	85.00	74.3	24.4	25.2	86.8	84.5	70.3	55.6	83	80.1
	Secundaria	86.70	74.5	23.1	29.8	87.8	82.5	74.7	56.4	84.5	79.4
	Superior	90.20	66.5	19.5	25.5	89.9	85	80.1	58.6	88.8	82.7

Fuente: Elaboración propia a partir de GEIH 2017