

AFILIACIÓN SINDICAL Y SATISFACCIÓN LABORAL: ANÁLISIS DEL CASO COLOMBIANO *

UNION MEMBERSHIP AND JOB SATISFACTION: AN ANALYSIS
OF THE COLOMBIAN CASE

FILIAÇÃO SINDICAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UMA
ANÁLISE DO CASO COLOMBIANO

ADHÉSION SYNDICALE ET SATISFACTION AU TRAVAIL: UNE
ANALYSE DU CAS COLOMBIEN

JOSÉ DANIEL MORALES MARTÍNEZ[†]

CÉSAR AUGUSTO MORENO MONASTOQUE[‡]

Fecha de recepción: 27 de octubre de 2021

Fecha de aprobación: 23 de mayo de 2022

RESUMEN

Comprender la manera en que la percepción de la satisfacción de los trabajadores puede ser influenciada por la cobertura sindical ofrecería importantes elementos para el diseño e implementación de políticas de bienestar laboral. Este trabajo analiza cómo las decisiones sobre sindicalización en Colombia pueden incidir en la satisfacción de los empleados en varias dimensiones del bienestar. Para este propósito se utilizaron los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del año 2015. Los resultados se basan en modelos lineales de probabilidad para funciones de satisfacción laboral, a partir de una metodología que controla simultáneamente el sesgo de selección muestral y la endogeneidad de la variable de afiliación sindical, con base en un enfoque de variables instrumentales y estimadores en dos etapas. Los resultados destacan la relevancia de los sindicatos como instituciones de la economía del trabajo, que favorecen el bienestar y la calidad de la vida laboral de sus afiliados, a pesar de las dificultades políticas y socio-económicas que han afectado los procesos de desarrollo del sindicalismo en Colombia.

* Este artículo fue promovido e impulsado por el Sindicato de Empleados del Sector Social SIESSOCIAL del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, con el objeto de realizar un aporte científico a la sociedad, en temas de bienestar laboral.

† Administrador Público. Escuela Superior de Administración Pública. Economista. Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Administración Financiera. Universidad Católica de Colombia. Especialista en Economía del Trabajo. Universidade Estadual de Campinas. Brasil. M.A. Economía. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Brasil. PhD. Ciencias Económicas. Universidade Estadual de Campinas. Brasil. Investigador Universidad Estatal de Campinas (Brasil) y Consultor SENAI – CIMATEC (Brasil).danielmorales.3108@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-8117-830X>

‡ Administrador Público. Escuela Superior de Administración Pública. Especialista en Administración Financiera. Universidad Católica de Colombia. M.A. Economía. Universidad Nacional de Colombia. Vicepresidente Sindicato de Empleados del Sector Social – SIESSOCIAL. Servidor público Departamento Administrativo para La Prosperidad Social – DPS. cesarmoreno19@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-6285-2792>

PALABRAS CLAVE

bienestar laboral, microeconometría, percepción subjetiva, sindicalización.

CLASIFICACIÓN JEL:

J21, J58, C20.

ABSTRACT

Understanding how the perception of worker satisfaction can be influenced by union coverage would offer important elements for the design and implementation of labor welfare policies. This paper analyzes how unionization decisions in Colombia may affect employee satisfaction on various dimensions of well-being. For this study of the Colombian case, microdata from the 2015 Gran Encuesta Integrada de Hogares were used. The results are based on Linear Probability Models for job satisfaction functions, using a methodology that simultaneously controls for sample selection bias and the endogeneity of the union membership variable, based on an instrumental variables approach and two-stage estimators. The results highlight the relevance of unions as institutions of the labor economy that favor the welfare and quality of working life of their members, despite the political and socioeconomic difficulties that have affected the development processes of trade unionism in Colombia.

Keywords: labor welfare, microeconometrics, subjective perception, unionization.

JEL Classification: J21, J58, C20.

RESUMO

Compreender como as percepções da satisfação dos trabalhadores podem ser influenciadas pela cobertura sindical proporcionaria importantes perspectivas para a concepção e implementação de políticas de bem-estar no trabalho. Este artigo analisa como as decisões de sindicalização na Colômbia podem afectar a satisfação dos trabalhadores em várias dimensões do bem-estar. Para este fim, foram utilizados microdados da Gran Encuesta Integrada de Hogares, realizados em 2015. Os resultados são baseados em modelos de probabilidade linear para funções de satisfação profissional, utilizando uma metodologia que controla simultaneamente o viés de selecção da amostra e a endogeneidade da variável sindical, com base numa abordagem de variáveis instrumentais e estimadores em duas fases. Os resultados mostram a importância dos sindicatos como instituições da economia laboral, que favorecem o bem-estar e a qualidade de vida laboral dos seus membros, apesar das dificuldades políticas e socioeconómicas que têm afectado os processos de desenvolvimento do sindicalismo na Colômbia.

Palavras-chave: bem-estar laboral, microeconometria, percepção subjetiva, sindicalização.

Classificação JEL: J21, J58, C20.

RÉSUMÉ

Comprendre comment la perception de la satisfaction des travailleurs peut être influencée par la couverture syndicale fournirait des informations importantes pour la conception et la mise en œuvre des politiques de bien-être des travailleurs. Cet article analyse comment les décisions de syndicalisation en Colombie peuvent affecter la satisfaction des employés sur diverses dimensions du bien-être. À cette fin, les microdonnées de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, réalisée en 2015, ont été utilisées. Les résultats sont basés sur des modèles de probabilité linéaires pour les fonctions de satisfaction au travail, en utilisant une méthodologie qui contrôle simultanément le biais de sélection de l'échantillon et l'endogénéité de la variable d'adhésion au syndicat, sur la base d'une approche de variables instrumentales et d'estimateurs à deux étapes. Les résultats montrent l'importance des syndicats en tant qu'institutions de l'économie du travail, qui favorisent le bien-être et la qualité de la vie professionnelle de leurs membres, malgré les difficultés politiques et socio-économiques qui ont affecté les processus de développement du syndicalisme en Colombie.

Mots clés: bien-être des travailleurs, microéconométrie, perception subjective, syndicalisation.

Classification JEL: J21, J58, C20.

INTRODUCCIÓN

Los estudios que abordan la satisfacción laboral tienen como objetivo principal capturar la percepción subjetiva de los trabajadores con relación a su empleo y a algunos aspectos de su bienestar personal. Esta temática, ampliamente debatida en el campo de la psicología, ha ganado cada vez más espacio en otras áreas, como la sociología, la administración y la economía. Fue a partir de la década de 1960 cuando la economía comenzó a considerar la percepción subjetiva de los individuos como un componente importante para explicar la productividad del trabajo, y consecuentemente, la estabilidad en el crecimiento económico (Freeman 1978).

En la teoría económica del trabajo, la satisfacción laboral como variable económica desempeña un rol importante en la explicación del comportamiento de los trabajadores (Bryson *et al.*, 2004). Sin embargo, medir adecuadamente dicha variable añade un gran desafío por la dificultad que se tiene para comprender los aspectos subjetivos intrínsecos a ella, los cuales afectan directamente el bienestar de los individuos. En este sentido se observa que, por ejemplo, la calidad del empleo está asociada a percepciones sobre equidad, estabilidad, derechos laborales, adecuada remuneración y seguridad social (Scott *et al.*, 2006).

Trabajos de carácter empírico han identificado diversos factores determinantes del nivel de satisfacción laboral. Especial énfasis ha recibido el análisis de características personales y socioeconómicas como el sexo, el estado civil, la edad, la escolaridad, el nivel de ingresos; así como características de las empresas y de las condiciones en el puesto de trabajo (tamaño de la firma, sector de actividad, tipo de ocupación y contratación) (Sloane and Williams, 2000; Renaud, 2002; Tortia, 2008). No obstante, una parte importante del debate se ha orientado hacia el estudio de la relación entre sindicalización y satisfacción laboral (Laroche, 2016, 2017; Powdthavee, 2011).

Es factible pensar que la afiliación sindical podría influenciar positivamente la satisfacción en determinados aspectos de la vida laboral, pero también de manera negativa en otras dimensiones (Bryson y White, 2016). Para Bryson et al. (2004), la relación entre satisfacción laboral y sindicalización es compleja, ya que incorpora factores no observables que determinan tanto la percepción de los trabajadores, como su decisión de sindicalizarse. Al ser representantes de los trabajadores, los sindicatos tendrían el objetivo de mejorar las condiciones de vida de sus afiliados; por tanto, se espera que la cobertura sindical aumente la calidad del empleo y por esta vía afecte también la satisfacción laboral (Frio et al., 2019).

A pesar de los diversos trabajos que han abordado la asociación entre sindicalización y satisfacción, todavía no hay en la literatura empírica un consenso acerca del tipo de relación existente entre esas dos variables (Laroche, 2017). Además, la mayor parte de la evidencia encontrada se refiere a países desarrollados (Laroche, 2016). Por consiguiente, este artículo de investigación pretende analizar esa relación para países en desarrollo, tomando para ello a Colombia como estudio de caso.

El análisis se basa en microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el año 2015. Adoptamos una estrategia empírica innovadora para controlar simultáneamente dos problemas centrales asociados a la estimación de funciones de satisfacción laboral: sesgo de selección muestral, y endogeneidad de la variable afiliación sindical. Los resultados sugieren la importancia de la cobertura sindical en varias dimensiones de la satisfacción y bienestar laboral, así como en la reducción de turnover, lo que beneficiaría la productividad empresarial.

De esta forma, el presente trabajo configura el primer análisis (según nuestro conocimiento), de la relación entre sindicalismo y variables de satisfacción laboral para Colombia. El artículo está dividido en siete secciones, siendo la primera esta introducción; la segunda presenta una rápida revisión de la literatura especializada en el asunto; la tercera expone una caracterización del perfil y evolución del sindicalismo en Colombia. La fuente de datos, las variables de análisis y la estrategia empírica se presentan en la cuarta sección; los resultados son expuestos y discutidos en las secciones quinta y sexta, respectivamente. Las consideraciones finales se expresan en la última sección.

1. REVISIÓN DE LITERATURA

Meng (1990), apoyado en la encuesta del Instituto de Investigación del Comportamiento de la Universidad de York, en Toronto, Canadá, encontró que los trabajadores sindicalizados en ese país se encuentran menos satisfechos con la calidad de sus trabajos que aquellos trabajadores no sindicalizados. Sin embargo, encontró también que los trabajadores sindicalizados están más satisfechos con la compensación económica y la seguridad laboral. El autor construyó ocho indicadores para las diferentes facetas de la satisfacción laboral, y utilizó el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para datos agrupados. Aunque los miembros de los sindicatos reconocen el éxito de sus organizaciones en temas salariales y de seguridad laboral, los resultados muestran que la seguridad laboral y las primas salariales no se traducen en satisfacción laboral general.

Clark (2001), utilizando datos del mercado laboral de la Encuesta de Panel de Hogares Británica (BHPS), encuentra que la satisfacción está significativamente correlacionada con futuras renuncias laborales. Mediante un enfoque hedónico, se identificaron los aspectos del trabajo que tienen más probabilidades de inducir las renuncias. Se evidenció que la satisfacción con el salario y la seguridad laboral son los factores más importantes, lo que difiere notablemente entre los distintos grupos del mercado laboral. Otra conclusión es que los miembros insatisfechos del sindicato tienen la misma probabilidad de renunciar que los no afiliados insatisfechos. Si bien la satisfacción laboral promedio se correlaciona negativamente con las renuncias, no hay diferencia significativa en esta relación por causa de la afiliación sindical.

Green y Heywood (2008), utilizando estimaciones de corte transversal de la BHPS y controlando los efectos fijos individuales concentrados en los trabajadores que cambian de estatus sindical, confirmaron efectos positivos de la remuneración por desempeño en la satisfacción de los empleados, incluso con un mayor impacto sobre los trabajadores sindicalizados. Resultado contrario a lo tradicionalmente esperado, en que los sindicatos se oponen al pago por desempeño individual porque perjudica el salario solidario y aumenta la dispersión de los ingresos entre los trabajadores que realizan el mismo trabajo (Isaac, 2001). Los autores proporcionan evidencia de la influencia de los esquemas de pago por desempeño en varios aspectos de la satisfacción laboral, y sugieren que, cuando los sindicatos participan

en la creación e implementación de esquemas de pago por desempeño, esos esquemas estarían asociados con un mejor desempeño y longevidad empresarial, como encuentran Kim y Voos (1997).

Prieto y Rodríguez (2008) usaron datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) del Ministerio de Trabajo e Inmigración de España para el período 1999-2004 y encontraron un efecto positivo de la acción sindical por cobertura sobre los niveles de satisfacción de trabajadores afiliados y beneficiados por convenios (acuerdos). Respecto a la afiliación se observa una ganancia marginal de satisfacción laboral de trabajadores afiliados a sindicatos, la cual se explica por las mejoras específicas derivadas de tal condición. A pesar de no controlar la heterogeneidad no observable, porque la muestra es diferente cada año, la encuesta contiene información sobre afiliación sindical y cobertura por convenio de trabajadores, además de mostrar aspectos relacionados con la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, lo que permitió abordar el sesgo por endogeneidad de la variable afiliación. Para instrumentalizar dicha variable se tuvo en cuenta que en el sector público existen otros determinantes para la afiliación del sindicato como: niveles de formación más altos que en el sector privado, mayores salarios, empleos más estables, etc.

Por su parte, García-Serrano (2009) hizo un análisis empírico basado en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) del Ministerio de Trabajo español, encontrando que los no sindicalistas en lugares de trabajo con acuerdos negociados a nivel de empresa, exhiben los niveles más altos de satisfacción laboral general, lo que puede indicar que una gran proporción de trabajadores son *free riders* que aprovechan la acción de los sindicatos sin incurrir en los costes de membresía. Sin embargo, tales efectos se desvaneцен una vez que se tienen en cuenta las variables instrumentalizadas que capturan las condiciones de trabajo y el clima de relaciones laborales. La base de datos utilizada ofreció información de satisfacción laboral, afiliación sindical, tipo de convenio colectivo, lugar de trabajo, estructura de negociación colectiva por empresa. Las características sociodemográficas - personales, del puesto de trabajo y del entorno físico, fueron utilizadas como conjunto de covariables en las regresiones para capturar la influencia de factores que podrían generar sesgo de variable omitida.

Bryson *et al.* (2010) investigaron el efecto en la satisfacción laboral de la afiliación sindical en Gran Bretaña. Controlaron simultáneamente los determinantes de la afiliación individual y

la selección de empleados en ocupaciones según la cobertura sindical, considerando la posibilidad de que la satisfacción se determine endógenamente y la existencia de heterogeneidad no observada. En el estudio se halló una asociación negativa entre afiliación y satisfacción por el argumento de que los miembros de sindicatos están intrínsecamente más insatisfechos con sus trabajos, y los trabajadores cubiertos no necesitan ser miembros de un sindicato para beneficiarse de la negociación sindical. Sin embargo, al tener en cuenta los efectos de selección se encontró que la asociación negativa se limita a los empleados no cubiertos. En este sentido, el efecto de la afiliación sindical en la satisfacción laboral depende de si los miembros están cubiertos por la negociación sindical o no. Los miembros no cubiertos pueden expresar su insatisfacción con la esperanza de mejorar su poder de negociación, o porque la afiliación aumenta su conciencia sobre aspectos laborales insatisfactorios y no hay representantes sindicales que expresen su descontento.

Existen numerosos estudios empíricos que concluyen que los sindicatos no hacen mucho para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores; sin embargo, el trabajo de Powdthavee (2011) plantea que ello se debe a problemas metodológicos como: la endogeneidad referida a la autoselección sindical y con ello, la heterogeneidad de variables no observadas; el sesgo en la estimación de los efectos de la afiliación sindical en la satisfacción laboral debido a los *free rider*; y la subestimación de los efectos de la adaptación al impacto inicial de la afiliación sindical. El autor, en línea con Freeman (1992), reconoce la dificultad de estimar el impacto de la afiliación sindical, al usar datos longitudinales a corto plazo debido a lo grande que puede llegar a ser, el sesgo de error de medida asociado al hecho de que los trabajadores raramente cambian su estatus sindical en paneles a corto plazo. Por tanto, utilizó la BHPS encontrando que, en efecto, existe una mejora positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores en el primer año de sindicalización, y frente a la adaptación encontró una disminución de la satisfacción en los años posteriores a ella.

Holland *et al.* (2011) muestran que aunque la presencia de acuerdos sindicales y la participación directa de empleados (voz directa) en el lugar de trabajo estarían asociados positivamente con la satisfacción laboral, es la voz directa la que parece ser el mecanismo central que sustenta la satisfacción laboral de los trabajadores. El rol que desempeñan los acuerdos sindicales en esta relación sigue

sin estar claro. Los autores establecen como medida un indicador de satisfacción laboral cuya respuesta obedece a una escala Likert entre 1 y 5 a la pregunta: “¿en general, estoy satisfecho con mi trabajo?”, para minimizar tanto la carga de encuestados como las faltas de respuesta. Esta metodología se emplea comúnmente en investigaciones a gran escala, y su validez con medidas de satisfacción laboral de múltiples ítems ha sido demostrada según Saari y Judge (2004). Los autores siguen las recomendaciones de Bryson (2004) adaptando las medidas de voz que hacen referencia a la presencia de un sindicato (voz sindical), así como los canales de comunicación bidireccional (voz directa), y además interaccionan esas dos variables y controlan características individuales y laborales.

Seago *et al.* (2011) analizaron los datos de uso público de la Encuesta Nacional por Muestreo de Enfermeras Registradas (NSSRN) en Estados Unidos entre 2004 y 2008, frente a la necesidad de estudiar la satisfacción laboral como aspecto importante para la retención de enfermeras. Las respuestas sobre la variable de interés (satisfacción laboral) corresponden a una escala de cinco niveles que fueron dicotomizados asignando 1 a los satisfechos y 0 para el resto. La variable explicativa de interés fue el estatus sindical, además de variables de análisis como estado civil, edad, etnia, ingresos generales y sexo. Los resultados muestran que, en 2004 como en 2008, la representación sindical se asoció negativamente con la satisfacción laboral, aunque esta relación no fue estadísticamente significativa en 2008. Debido a que los hallazgos indican asociaciones más que relaciones causales, los autores plantean que posiblemente los niveles más bajos de satisfacción laboral no sean el resultado de la sindicalización sino más bien la causa de la sindicalización.

Davis (2013) indaga si el sindicalismo perjudica la satisfacción laboral del sector público. Los hallazgos de una serie de modelos de ecuaciones estructurales indican que la participación en sindicatos aumenta directamente la satisfacción laboral de los miembros, pero más notablemente cuando se reduce la burocracia percibida y se mejora la motivación del servicio público, al contrario de la amplia literatura que encuentra que la sindicalización contribuye a la insatisfacción laboral (Archibald *et al.*, 1993). Este efecto positivo de los sindicatos sobre la satisfacción laboral acontece cuando se altera favorablemente el entorno laboral, indicando la relevancia de estas instituciones para minimizar la desigualdad salarial y aumentar la autonomía en la organización del trabajo (Kearney, 2003).

Cotti *et al.* (2014) analizaron la relación entre los niveles de satisfacción y la flexibilidad laboral utilizando el Estudio Nacional de la Fuerza Laboral Cambiante de 2008, encuesta que proporciona una muestra representativa de la fuerza laboral que detalla las condiciones de empleo en Estados Unidos. Controlaron variables que podrían explicar la variación en la probabilidad de satisfacción laboral, incluidos, entre otras, ingresos, beneficios, estrés, control laboral y preferencias sobre las flexibilidades. Además, teniendo en cuenta la endogeneidad y el sesgo de selección se identificaron dos instrumentos: trabajo físicamente exigente y trabajo por turnos. Se hizo uso de un modelo probit bivariado, método relacionado con la propuesta de Heckman (1978). La evidencia sugiere que las flexibilidades en el lugar de trabajo aumentan la probabilidad de satisfacción laboral, por lo que los salarios en sí mismos no parecen ser impulsores significativos de la satisfacción laboral, en cambio sí las formas de compensación no salarial y la naturaleza del entorno laboral como: control, flexibilidades, el ritmo de trabajo, la seguridad laboral y el entorno de apoyo.

Bryson y White (2016) encuentran una asociación positiva y significativa de la cobertura sindical con la satisfacción del salario y las horas de trabajo, consistente con las negociaciones sindicales que generan salarios más altos y horarios que se adaptan mejor a las preferencias de los empleados cubiertos. Realizaron regresiones de panel de efectos fijos (EF) estimando el efecto de afiliación y eliminando características fijas no observables como la personalidad y haciendo estimaciones de regresión por MCO agrupadas. Los autores ampliaron la literatura, al hacer interactuar los cambios en el estado de cobertura con los cambios en el estado laboral, y encontraron un efecto no significativo para aquellos que cambian de trabajo en el mismo empleo, que podría deberse a la menor probabilidad de que los trabajos cubiertos por un sindicato sean de nivel gerencial o directivo, o porque las diferencias dentro del segmento de la fuerza laboral cubierto por el sindicato son relativamente pequeñas.

Laroche (2017), utilizando datos del año 2010 de la encuesta nacional representativa de lugares de trabajo en Francia, denominada REONSE, y habiendo recogido características individuales, atributos laborales y del lugar de trabajo, encontró que los trabajadores miembros de sindicatos están menos satisfechos con su trabajo que los no miembros. Tales diferencias desaparecen cuando se controla la endogeneidad de la afiliación sindical generada por un efecto de selección de los lugares de

trabajo cubiertos por un convenio colectivo, hallazgo consistente con los resultados de otros estudios que han utilizado conjuntos de datos de otros países; por ejemplo, Bryson *et al.* (2010) para el Reino Unido y Hersch y Stone (1990) para Estados Unidos. Como conclusión, se tiene que en gran medida la asociación negativa entre sindicalización y satisfacción laboral general se debe a la insatisfacción con el salario y por otra parte, que las fuentes del descontento de los miembros de sindicatos en Francia varían según el nivel de negociación colectiva.

Finalmente, Frio *et al.* (2019) analizan de manera pionera si la decisión de sindicalizarse afecta la satisfacción laboral en Brasil. Utilizan como fuente de datos el suplemento sobre Relaciones de Trabajo y Sindicatos de la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015. Como estrategia empírica, los autores emplean modelos *probit binomial*, *probit ordenado* y *Seemingly Unrelated Regression* (SUR). Los resultados encontrados por los autores señalan que a nivel general, la sindicalización de los trabajadores no afecta la satisfacción laboral. Sin embargo, se observan algunos efectos positivos con relación a los subsidios de alimentación, en los procesos de capacitación profesional y en la promoción de la igualdad de oportunidades; este último indicaría que las organizaciones sindicales pueden aumentar la equidad dentro del ambiente laboral. La evidencia encontrada sugiere entonces que los sindicatos serían agentes actuantes en la conquista de los derechos y garantías laborales.

2. ELEMENTOS DEL DESARROLLO SINDICAL EN COLOMBIA

2.1 Elementos socio-políticos en la historia sindical

Las asociaciones o sociedades de trabajadores fundadas a mediados del siglo XIX con naturaleza mutualista que fueron promovidas por la Iglesia en Colombia constituyeron elementos importantes para la formación de líderes sindicales de la segunda década del siglo XX (Hernández, 2004). La Sociedad de Artesanos fue la primera organización obrera de la época republicana en 1847, y permitió la participación en el ámbito político de sus integrantes, para salvaguardar sus intereses. Es así que las organizaciones de corte gremial adquirieron naturaleza política; se denominaron Sociedades Democráticas, y en 1917 se da inicio a la acción reivindicativa de derechos mediante la huelga (Archila, 2018). Entre las huelgas respaldadas por el Partido Socialista

Revolucionario, se presentó la de la *United Fruit Company* en 1928, para la cual el gobierno justificó los bajos salarios con la ley de oferta y demanda, respaldó la no negociación, declaró el estado de sitio y terminó masacrando entre 1.500 y 3.000 personas, además de perseguir, capturar y enjuiciar a participantes y líderes mediante Consejos Verbales de Guerra, hecho denominado la “Masacre de las Bananeras” (Hernández, 2004).

En la década de 1930, denominada época de oro del sindicalismo en Colombia, el primer gobierno de López Pumarejo (1934-1937) enfocó el debate en aspectos de equidad social y laboral. Estableció la jornada laboral máxima de 8 horas, algunas prestaciones sociales en el sector privado, y facilitó la militancia laboral que empezó a concentrarse en los centros urbanos en proceso de industrialización, logrando duplicar el número de sindicatos e impulsando además en 1935 la creación de la primera Organización Obrera Nacional: la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC. El apoyo que López le dio al sindicalismo tenía como fundamento la ampliación del mercado interno, para dinamizar la economía con la interlocución de las organizaciones obreras, que, como instancia de representación válida, permitirían canalizar la presión colectiva sobre los salarios (Hernández, 2004).

En 1963, durante el gobierno de Guillermo León Valencia, se presenta la masacre de Santa Bárbara en la Fábrica de cemento El Cairo (Rendón 2020), y bajo la doctrina de la Seguridad Nacional en el contexto de la Guerra Fría y con el apoyo de las políticas norteamericanas, se bombardea en 1964 la República Independiente de Marquetalia, dando origen al conflicto con la guerrilla de las Farc (Fontana, 2011). El sindicalismo en Colombia logra su auge entre las décadas de 1960 y 1970, período en el que se logró un nivel de afiliación sindical de 14% en el país. A finales de los años setenta el gobierno de Turbay Ayala en el marco del Estatuto de Seguridad amparado en el estado de sitio daba aplicación nuevamente a la doctrina de la Seguridad Nacional. La violencia política que incrementó la violación de los derechos humanos a partir de los años ochenta con el fenómeno del paramilitarismo, azota igualmente al sindicalismo al considerársele una amenaza (Archila, 2012).

La Escuela Nacional Sindical (Escuela Nacional Sindical, 2021) elaboró un informe de caso sobre la violencia que ha sufrido el movimiento sindical en Colombia. En dicho informe se identificaron cinco períodos entre 1973 y 2020:

1. Discursos y escenarios que suscitan la violencia (1973-1984): allanamientos ilegales, detenciones arbitrarias y amenazas.
2. Sembrar el terror (1985-1994): generación de terror entre trabajadores, comunidades y territorios mediante el exterminio de sindicalistas.
3. Proliferación de la violencia, diversificación y expansión (1995-2004): incremento de asesinatos (casos cinco veces mayor frente a la década anterior).
4. Giros estratégicos de la violencia (2005-2014): prevalece la intimidación, se reducen los homicidios de sindicalistas (logro del sindicalismo por su actividad de denuncia y por el apoyo de la comunidad nacional e internacional defensora de derechos humanos y laborales), pero persisten otras formas de victimización.
5. Expresiones reguladas de la violencia antisindical (2015-2020): se identifican factores contextuales como i) la tendencia decreciente en el registro de casos; ii) la focalización en activistas y dirigentes; iii) la reactivación de la violencia.

2.2 Elementos económicos y normativos

La estructura del movimiento obrero colombiano se ha moldeado de acuerdo con los alcances legales de protección al sindicalismo durante el proceso de industrialización. La estructura industrial en Colombia es monopolística, lo que hace que el trabajador especializado que ha adquirido su habilidad no pueda exigir un precio por ella, toda vez que su vinculación más que con un oficio es realmente con una empresa, por lo que la baja competencia en el mercado de producción ha permitido la eficacia de las exigencias de los trabajadores en sus propias empresas no habiéndose logrado lo mismo en el ámbito nacional, gremial o industrial (Urrutia, 2016). La estructura del mercado monopolístico (control de la producción por una sola firma), junto a la falta de tradición gremial y el bajo nivel educativo, ha sido una barrera para el desarrollo de sindicatos industriales y de oficios; la escasez de capital, la política aduanera proteccionista y la combinación de un mercado interno limitado han conducido a dicha estructura monopolística pero aun así, en Colombia el sindicalismo prosperó moderadamente en los sectores manufacturero, minero, transportador, financiero y público, aunque representando una pequeña proporción de la fuerza laboral (Urrutia, 2016).

El hecho de que en Colombia no se hubiera alcanzado un proceso de industrialización

maduro y de que, por el contrario, este se caracterizara por ser precario y desigual, impidió la consolidación de barrios obreros y, por tanto, de una clase obrera como tal (Pardo, 2020). En este orden de ideas, los obreros mantuvieron social y culturalmente su identificación con el campesinado, teniendo dificultades para lograr una colectividad políticamente representada, lo que les impidió impulsar la localización efectiva de sus demandas (Pardo, 2020). En este sentido se podría afirmar que el elemento sociológico de una conciencia de clase obrera no pudo consolidarse.

Por otra parte, la liberalización de la economía a partir de los años noventa en el marco del paradigma neoliberal debilitó la estructura industrial interna, también afectó el mundo laboral (Urrutia, 2016), el cual incorporó políticas de flexibilización y tercerización laboral, la normalización de largas jornadas laborales, el no reconocimiento de horas extras y el debilitamiento de mecanismos de reconocimiento y promoción al sindicalismo (Llinás and Vásquez, 2020); todos estos fueron factores, a la par con la violencia antisindical, que coadyuvaron a la reducción de la afiliación sindical a cifras mínimas en las que hoy se encuentra, siendo la menor tasa en toda la región latinoamericana: 4% (Pardo, 2020). Con el desmonte del proteccionismo las empresas manufactureras nacionales tuvieron que competir con las extranjeras, se dificultó el traslado de los aumentos en salarios por la presión de los sindicatos a los precios en el mercado local, además de que la apertura al comercio exterior privilegió a los sectores no transables de la economía (Urrutia, 2016). También la proliferación de los contratos por prestación de servicios, que facilitó la desaparición del vínculo laboral entre empleados y las empresas, y la incorporación normativa de los pactos colectivos (acuerdos negociados entre las empresas y trabajadores no afiliados a sindicatos) (Pardo, 2020), con la elevada informalidad laboral que caracteriza la economía colombiana, dificulta aún más la afiliación y, por tanto, la densidad sindical (Urrutia, 2016).

En Colombia hasta hace relativamente poco se cuenta con información de calidad sobre estadísticas de los sindicatos y sus características que permitan estudios y análisis: información estadística de la ENS, la Encuesta Longitudinal Colombiana (ELCA) del Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico (CEDE) de la Universidad de los Andes, y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. Urrutia (2016) encuentra, con los datos de la ENS y la ELCA, que a pesar de que el número de sindicatos se duplicó entre 1985 y el 2011, en ese mismo lapso incluso disminuyó el número de afiliados

en un período en que la fuerza de trabajo crecía rápidamente. También encontró que en el sector rural 93% de personas que son parte de una organización de trabajo pertenece a una cooperativa o agremiación de productores y el 7% restante a un sindicato. Igualmente es de anotar que existen estudios sobre el impacto del sindicalismo sobre los salarios, encontrándose, por ejemplo, en los estudios de Cuesta (2005) y Trujillo (2013) la existencia positiva de una brecha entre los trabajadores miembros de sindicatos frente a los que no lo son.

Por su parte, la norma ha sido reflejo de las diferentes perspectivas políticas con las que se ha avanzado o retrocedido con la implementación de las garantías a la actividad sindical en Colombia. Es así como, por ejemplo, las luchas sociales al inicio del proceso de industrialización no contaban con una reglamentación del trabajo, pero sí con una Constitución como la de 1886 que restringía el derecho de asociación, lo que impedía la implementación de mecanismos de protección a los derechos de los trabajadores. La reglamentación inicial de la huelga se consigna en la Ley 78 de 1919 en la que además se reglamentó con limitaciones el derecho de negociación colectiva y los Tribunales de Arbitramento y se eliminaron las sanciones penales contra el abandono de trabajo por participación en huelga. Aunque el gobierno de Olaya Herrera con la Ley 83 de 1931 dio reconocimiento estatal a los sindicatos y reguló su funcionamiento, otorgándoseles la posibilidad del derecho de asociación, el Estado continuó controlando el surgimiento de sindicatos y estableció prohibiciones que obstaculizaron su desarrollo autónomo (Silva, 1998). La Ley 6^a de 1945 cubrió muchos aspectos de las relaciones laborales, además de regular la huelga y conceder a los dirigentes sindicales garantías de seguridad en el empleo. Terminado el período de la república liberal, durante el gobierno de Mariano Ospina Pérez 1946-1950 se emite sentencia de casación de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y se sanciona con el Código Penal toda reunión que careciera de los atributos de la huelga. Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo de 1950 regulaba las condiciones de empleo además de proscribir a los sindicatos de empleados públicos a la presentación de pliegos, a la negociación colectiva y a la garantía del fuero sindical (Villegas, 2019).

Solo a través del Convenio 151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública como un mecanismo internacional adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, se establece la protección del derecho

de sindicalización y los procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública (OIT, 1978), la cual, sin embargo, solo se adopta en Colombia casi 20 años después con la Ley 411 de 1997 en el gobierno de Ernesto Samper (1994-1998), la cual a su vez se reglamenta luego de 15 años con el Decreto 1092 de 2012, derogado por el Decreto 160 de 2014, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. En 1999 con la Ley 524 se adoptan las disposiciones contenidas en el convenio 154 de la OIT sobre fomento de la negociación colectiva de 1999 (Villegas, 2019).

No obstante, las dificultades económicas, políticas, sociales y normativas con que ha tenido que lidiar el sindicalismo en Colombia, muchos son los beneficios institucionales de carácter social obtenidos por este, entre otros (como se observó suavemente) el desarrollo de la legislación laboral, además de la instauración las cajas de compensación, “en sus inicios como una forma de remuneración complementaria y luego como una prestación social que se pactaba entre las empresas y sus sindicatos”, de acuerdo con Cortés (2011), y la creación del SENA con participación de trabajadores organizados, la Iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005), entre otros logros.

3. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1 Fuente de datos y variables

Para este estudio se utilizan los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el año 2015, elaborada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). La GEIH es la principal fuente de información sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo en Colombia (empleo, desempleo e inactividad), y adicionalmente incorpora informaciones sobre características sociodemográficas. Es una encuesta por muestreo probabilístico, multietápico, estratificado, de conglomerados desiguales y autoponderado. La GEIH produce información a nivel nacional, urbano-rural y para las trece principales ciudades y áreas metropolitanas (DANE, 2016a).

La GEIH tiene periodicidad trimestral, razón por la cual agrupamos en una sola base los cuatro trimestres del año 2015 totalizando 787.044 observaciones. La razón para escoger el año 2015 obedece a los argumentos de

Frio *et al.* (2019), para quienes las discusiones relacionadas con la satisfacción laboral deberían ser analizadas cuando el desempleo se encuentra en niveles relativamente bajos, pues un contexto económico favorable permite capturar de mejor manera la satisfacción de los trabajadores en comparación con un escenario de contracción económica y de pocas alternativas laborales. En Colombia la tasa de desempleo en 2015 fue de 8,9%, la más baja en los últimos 15 años (DANE, 2016b).

La GEIH 2015 ofrece información sobre satisfacción en diversas dimensiones del ámbito laboral y también sobre el nivel de sindicalización. La Tabla 1 presenta los seis indicadores sobre

satisfacción laboral que se analizan en este trabajo (variables dependientes). En 2015, 83,7% de los ocupados declararon estar satisfechos con su trabajo actual, 59,9% satisfechos con las prestaciones y beneficios, y 82,3% manifestaron estar satisfechos con su actual jornada de trabajo. Además, 68,6% de los trabajadores considera que su trabajo es estable, 87,1% considera que el horario de trabajo y las obligaciones familiares son compatibles, y 28,4% de los trabajadores manifestaron el deseo de cambiar de ocupación.

La Tabla 1 también muestra las variables independientes de control utilizadas en este estudio. La idea propuesta es

Tabla 1. Estadísticas descriptivas de las variables utilizadas. Colombia.

Variables	Media	Desviación estándar
Dependientes		
Satisfacción con el trabajo actual	0.837	0.370
Satisfacción con las prestaciones y beneficios	0.599	0.490
Satisfacción con la jornada laboral actual	0.823	0.382
Considera estable el empleo actual	0.686	0.464
Considera compatibles horario de trabajo y responsabilidades familiares	0.871	0.335
Desea actualmente cambiar de trabajo	0.284	0.451
Independiente de análisis		
Afiliación sindical	0.04	0.19
Años de escolaridad	7.30	5.02
Edad	31.19	21.11
Hombre	0.49	0.50
Casado	0.47	0.50
Vive en área urbana	0.77	0.42
Ingresos laborales	872573	1320868
Horas de trabajo a la semana	44.56	17.63
Tiempo en años en el actual trabajo	6.41	9.02
Independientes de control		
Lugar de trabajo fijo	0.204	0.403
Transporte de la empresa	0.009	0.096
Contrato a término indefinido	0.102	0.302
Trabajo permanente	0.197	0.398
Trabajo tercerizado	0.029	0.168
Cotización a EPS	0.930	0.256
Cotización a Pensión	0.165	0.371
Administradora de Riesgos Laborales	0.162	0.368
Caja de Compensación Familiar	0.133	0.340
Empresa con menos de 10 trabajadores	0.152	0.359

Continuación Tabla 1.

Variables	Media	Desviación estandar
Empresa con más de 100 trabajadores	0.102	0.302
Estrato socioeconómico 1	0.350	0.477
Estrato socioeconómico 2	0.363	0.481
Estrato socioeconómico 3	0.183	0.387
Estrato socioeconómico 4	0.035	0.183
Estrato socioeconómico 5	0.014	0.118
Sector Agricultura y pecuario	0.076	0.264
Sector minero	0.004	0.066
Sector manufacturero	0.056	0.229
Sector electricidad, gas y agua	0.003	0.050
Sector construcción	0.029	0.169
Sector comercio	0.096	0.295
Independientes de control		
Ocupaciones en finanzas y administración	0.028	0.166
Ocupaciones en ciencias naturales, aplicadas y relacionadas	0.012	0.109
Ocupaciones en salud	0.041	0.198
Ocupaciones en ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión	0.081	0.273
Ocupaciones en arte, cultura, esparcimiento y deportes	0.091	0.288
Ocupaciones en ventas y servicios	0.074	0.262
Ocupaciones en explotación primaria y extractiva	0.025	0.156
Ocupaciones en operación de equipos, transporte y oficios	0.022	0.147
Ocupaciones en procesamiento, fabricación y ensamble	0.604	0.489
Atlántico	0.054	0.226
Bogotá, D.C.	0.168	0.374
Bolívar	0.045	0.208
Boyacá	0.030	0.171
Caldas	0.022	0.148
Caquetá	0.013	0.114
Cauca	0.030	0.170
Cesar	0.025	0.156
Córdoba	0.032	0.176
Cundinamarca	0.047	0.211
Chocó	0.015	0.121
Huila	0.023	0.150
La Guajira	0.020	0.140
Magdalena	0.026	0.160
Meta	0.020	0.141
Nariño	0.038	0.190
Norte de Santander	0.034	0.180
Quindío	0.016	0.126
Risaralda	0.024	0.152

Continuación Tabla 1.

Variables	Media	Desviación estandar
Sucre	0.019	0.136
Tolima	0.030	0.171
Valle del Cauca	0.094	0.291
Variables instrumentales		
Empleo actual adquirido por proceso de selección (convocatorias)	0.012	0.107
Jefe de hogar	0.295	0.456

Fuente: Elaboración de los autores con base en GEIH 2015.

controlar características adicionales de las ocupaciones laborales, como lo son el contexto socioeconómico y localización geográfica, las cuales podrían influenciar o afectar la percepción de la satisfacción de los trabajadores. De modo general, los factores más relevantes de este conjunto de variables indican que: 20,4% de los trabajadores laboran siempre en el mismo lugar, 10,2% tiene un contrato a término indefinido y 19,7% tiene un trabajo permanente. De los ocupados, 93% tienen EPS, 16,5% aportan a pensión, 16,2% tienen ARL, y 13,3% tienen Caja de compensación familiar. Las empresas con menos de 10 trabajadores son las que más emplean, con 15,2% de los ocupados. Los estratos socioeconómicos con más personas ocupadas son el estrato 2, con 36,3%; el estrato 1, con 35% y el estrato 3, con 18,3%. El sector comercio, el de agricultura y pecuaria, y el manufacturero ocupan 9,6%, 7,6%, y 5,6% de la fuerza de trabajo, respectivamente. Las ocupaciones más representativas son: arte, cultura, esparcimiento y deportes (9,1%), ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión (8,1%), ventas y servicios (7,4%), y procesamiento, fabricación y ensamble (6%). Las unidades territoriales de Bogotá, D.C., Valle del Cauca y Atlántico, representan 16,8%, 9,4% y 5,4% de los ocupados, respectivamente.

3.2 Estrategia empírica

El modelo utilizado para estimar la relación entre la afiliación sindical y las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral en Colombia es definido a partir de la siguiente especificación funcional:

$$S_{ij} = \alpha_j + \theta_j A_i + \varphi_j I_i + x_i' \beta_j + v_{ij} \quad (1)$$

Donde S_{ij} representa la satisfacción del i -th individuo en el j -th indicador de bienestar laboral (cada uno de los seis indicadores de satisfacción laboral abordados). El término α_j es el intercepto, el cual es constante para todos trabajadores, pero que varía entre los seis indicadores de bienestar analizados. La variable A_i representa la afiliación sindical a través de una variable binaria que asume el valor 1 si el trabajador se encuentra afiliado o es parte de alguna asociación gremial, y 0 en caso contrario. El vector I_i agrupa las demás variables de interés que también son analizadas en este estudio. En cuanto a x_i' , este es un vector de características adicionales de control. Los términos θ_j , φ_j , y β_j son los coeficientes asociados a A_i , I_i e x_i' , respectivamente. Finalmente, el error aleatorio de cada modelo j es representado por v_{ij} .

No obstante, una limitación de la ecuación (1) hace referencia a la potencial endogeneidad por causalidad reversa, que podría existir entre las variables de afiliación sindical y de satisfacción laboral. Según Bryson et al. (2004), los trabajadores menos satisfechos podrían tener una mayor probabilidad de afiliarse a organizaciones sindicales, lo que incorpora bidireccionalidad en la relación entre las dos variables. Por tanto, la estimación por Ordinary Least Squares (OLS) ocasionaría coeficientes inconsistentes para la variable A_i de afiliación sindical (Laroche, 2016). Para obtener estimativas consistentes de los coeficientes de la ecuación (1), en este trabajo se utilizó un enfoque basado en variables instrumentales (VIs). La idea central de esta estrategia es sustituir la variable endógena A_i por una función de VIs conforme la siguiente ecuación:

$$A_i = z_i' \pi + \varepsilon_i \quad (2)$$

donde el vector z_i' contiene todos los regresores de la ecuación (1) y por lo menos una variable instrumental. La VI debe estar fuertemente correlacionada con la afiliación sindical A_i , y

no puede estar asociada con el error aleatorio v_{ij} . En este sentido, una VI fue adicionada al vector z'_i (Tabla 1): empleo actual adquirido a través de procesos de selección de personal (convocatorias). Bryson et al. (2004, 2010) destacan la posibilidad de usar variables relacionadas con los aspectos gerenciales o de la dinámica empresarial, para instrumentalizar la variable de afiliación sindical. En ese contexto, procedimientos de selección de personal pueden reflejar características de un determinado tipo de organización (pública o privada), y en la mayoría de las veces se estructuran a través de normas, etapas y procesos. Las personas que participan de estos mecanismos de selección rigurosos y que consiguen el empleo pueden tener mayor conciencia de los derechos y garantías laborales adquiridas, por lo que sería plausible esperar de su parte una mayor probabilidad de sindicalización (Bender and Sloane, 1998). Por otro lado, los procedimientos de selección de personal no estarían asociados al nivel de satisfacción reportado por el trabajador, toda vez que anteceden con cierto rezago al inicio de las actividades en el lugar de trabajo. Participar del proceso selectivo no define o determina si el trabajador se sentirá satisfecho o no en sus futuras actividades laborales, pues no tendría la suficiente información sobre aspectos tan importantes como el ambiente y la dinámica laboral (Rodríguez and Prieto, 2008). En el año 2015, 1,2% de las personas ocupadas ingresaron a sus trabajos actuales mediante procesos de selección de personal (Tabla 1).

La estimación de los modelos econométricos se hace por el método Two-Stage Least Squares (2SLS). Los estimadores del método 2SLS son más tradicionales, y los empleamos para sustituir la variable endógena de afiliación sindical A_i en la ecuación (1), por los valores pronosticados en la ecuación (2). Los estimadores de 2SLS son válidos asintóticamente, lo que quiere decir que no serían tendenciosos en muestras relativamente grandes (Greene, 2012). La validez del método también depende de la calidad de las variables instrumentales utilizadas (Gujarati and Porter, 2010). Adicionalmente, por tratarse de variable dependiente binaria y endógena binaria, el método 2SLS resulta más apropiado (Angrist and Pischke, 2009), pues implementaría Modelos Lineales de Probabilidad (MLP) tanto en la primera como en la segunda etapa de estimación, garantizando así, según Wooldridge (2010), la consistencia de los estimadores.

Otra importante fuente de sesgo en la estimación de la ecuación (1) se refiere a la selectividad muestral. Ese problema consiste en considerar en la estimación de la ecuación (1) solamente

los individuos que participan del mercado de trabajo, o sea, no tiene en cuenta las personas que no perciben ingresos salariales. Conforme Sachsida et al. (2004), un individuo tiene implícito un determinado salario de reserva, de tal modo que por debajo de ese valor, dicho individuo rechazaría cualquier propuesta de trabajo. Se puede decir entonces que existe una regla detrás de la decisión de aceptar o no un determinado empleo, y por tanto, la muestra de individuos ocupados (foco de este estudio) debe considerarse como no aleatoria. Es necesario tener en cuenta este hecho para no causar un sesgo de selección en las estimaciones econométricas.

Para tratar el sesgo de selección se requiere un modelo que considere la forma en que la satisfacción laboral y la participación en el mercado de trabajo estén determinadas simultáneamente por características observables y no observables de los individuos. Este estudio adopta el método de Heckman (1979), el cual incorpora un control adicional para el sesgo de selección en la ecuación (1). Básicamente, el modelo para la satisfacción laboral con corrección de selectividad contiene dos ecuaciones:

$$\text{Prob}(D_i=1)=\Phi(w_i'\gamma) \quad (3)$$

$$E[S_{ij} | D_i=1]=\alpha_j + \theta_j A_i + \varphi_i I_i + x_i'\beta_j + \rho\lambda(w_i'\gamma) \quad (4)$$

donde D_i es una variable binaria que asume 1, cuando el individuo i participa en el mercado de trabajo y, por tanto, declara su satisfacción laboral ($S_{ij}>0$). La función no lineal Φ , usualmente representada por la estructura de un modelo Probit, define la probabilidad de que el individuo i decida ingresar al mercado laboral y se denomina función de selección. El término $\lambda(w_i'\gamma)$ en la ecuación (4) se llama Inverse Mills Ratio (IMR), y es una función derivada de las estimativas de la ecuación (3).

El potencial sesgo en las estimativas de la ecuación (1) estaría relacionado con la omisión del IMR. En caso de que $\rho=0$, entonces la corrección de selectividad sería innecesaria y los estimadores de la ecuación (1) serían consistentes. Sin embargo, si $\rho\neq0$, entonces las estimativas de la ecuación (4) serían las únicas consistentes. Para que la aplicación del método de corrección tenga resultados confiables, el vector con los determinantes de modelo de selección (w_i') debe contener todos los regresores incorporados en la ecuación (1) y al menos una

variable instrumental (Wooldridge, 2013). La VI utilizada en la función de selección se refiere a si el individuo es jefe de hogar. Esa variable estaría asociada a una mayor probabilidad de participación de las personas en el mercado de trabajo ($D_i=1$), pero tendría una relación parcial insignificante con $S_{ij'}$, o sea, relación nula una vez controlados los factores que determinan la satisfacción laboral en las diversas dimensiones analizadas en este estudio (Fiuza-Moura and Maia, 2015). En el año 2015, cerca de 30% de los individuos participantes del mercado laboral eran jefes de hogar (Tabla 1).

Para incorporar el control de selectividad muestral de las ecuaciones (3), a la ecuación de control de endogeneidad (2) y la posterior estimación en segunda etapa de la ecuación (4), utilizamos la estrategia metodológica propuesta por Wooldridge (2010). El primer paso de esa estrategia es estimar el modelo de selección de la ecuación (3) utilizando una función *Probit* por máxima verosimilitud, con todas las variables exógenas, incluyendo las VIs. Enseguida se estima el IMR (λ) para ser incorporado a la ecuación (2) y limpiar la endogeneidad de la afiliación sindical; posteriormente se estima la ecuación (4) solamente con los datos de la submuestra condicionada a $D_i=1$ y a través del método 2SLS. Según Wooldridge (2010), esa estrategia arroja estimadores consistentes frente a la existencia de selectividad y endogeneidad. Las estimaciones hechas en este trabajo también utilizan errores estándar robustos con base en la matriz de covarianza de White (1980), la cual sería consistente incluso en presencia de heterocedasticidad (Greene, 2012).

4. RESULTADOS

Las Tablas 2 y 3 muestran los resultados obtenidos mediante los métodos OLS y 2SLS, para los indicadores de satisfacción laboral abordados en este estudio. Los modelos presentan un razonable ajuste a los datos, con coeficiente de variación (R^2) variando entre 0,022 y 0,161. Las estimaciones por OLS incorporan los grupos de variables de control, de dos formas diferentes: el modelo 1 representa la ecuación (1) sin controles (vector x_i'); y el modelo 2, el cual adiciona controles para características del trabajo, estrato socioeconómico, sector de actividad económica, tipo de ocupación

y localización geográfica. La finalidad de esa división es verificar en qué medida la relación entre sindicalización (y demás variables de interés) y la satisfacción laboral sería afectada por la omisión de las variables que conforman los grupos de control.¹ Los resultados muestran que al incorporar variables de control, las estimativas para sindicalización parecen variar de manera importante para la mayoría de los indicadores de satisfacción analizados (con excepción de compatibilidad entre horario de trabajo y responsabilidades familiares). De igual forma acontece con otras variables de interés, algunas de las cuales incluso cambian de sentido al incorporar los grupos de control (años de escolaridad y vivir en área urbana). Esto demuestra la importancia de controlar adecuadamente, factores adicionales que puedan influenciar en las estimaciones econométricas sobre satisfacción laboral.

La validez de la VI utilizada en el análisis fue confirmada a través de la correlación significativa entre el instrumento y la variable endógena, pues la respectiva estadística F de relevancia de instrumentos fue superior a 10, lo que garantiza la confiabilidad de las estimaciones basadas en los modelos con VIs (Stock et al., 2002). Los resultados de las pruebas Wooldridge's score y Robust Regression en las Tablas 2 y 3 sugieren la endogeneidad de la afiliación sindical en la mayoría de los modelos estimados (con excepción del modelo para satisfacción con la actual jornada laboral), corroborando así la literatura especializada, que constata endogeneidad por causalidad reversa de la variable sindicalización en modelos econométricos de satisfacción laboral (Laroche, 2016). Con relación a la satisfacción con el trabajo actual, la Tabla 2 muestra que estar sindicalizado tendría un efecto positivo de 0,078 puntos porcentuales (p.p.), sobre la probabilidad de declararse satisfecho con la actual actividad laboral. La edad (0,002 p.p.), ser hombre (0,010 p.p.), estar casado (0,021 p.p.), los ingresos laborales (0,010 p.p.), y experiencia de trabajo (0,002 p.p.) también presentan una relación positiva con esa probabilidad. Sin embargo, la escolaridad y vivir en áreas urbanas influyen negativamente en la satisfacción con el trabajo actual (-0,003 y -0,026 p.p., respectivamente). El IMR es significativo a 0,1%, sugiriendo la existencia de selectividad muestral en el modelo estimado. Respecto a la satisfacción con las prestaciones y beneficios, los trabajadores sindicalizados son más satisfechos que sus pares no sindicalizados

1 Las estimaciones completas para los grupos de variables de control están disponibles a través de solicitud a los autores.

Tabla 2. Determinantes de la satisfacción laboral - Colombia. Desviación estándar entre paréntesis.

Variables independientes	Satisfacción laboral					
	Trabajo actual			Prestaciones y beneficios		
	OLS [1]	2SLS [2]	OLS [1]	2SLS [2]	OLS [1]	2SLS [2]
Afiliación sindical	0.053*** (0.004)	0.026*** (0.004)	0.078** (0.030)	0.112*** (0.007)	0.054*** (0.044)	0.144*** (0.044)
Años de escolaridad	0.003*** (0.000)	-0.005*** (0.000)	-0.003*** (0.000)	0.010*** (0.000)	-0.004*** (0.001)	-0.002*** (0.000)
Edad	0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)
Hombre	-0.011*** (0.002)	-0.004 (0.003)	0.010*** (0.003)	-0.007* (0.003)	0.011*** (0.003)	0.028*** (0.004)
Casado	0.013*** (0.002)	0.010*** (0.002)	0.021*** (0.003)	0.013*** (0.003)	0.007* (0.003)	0.020*** (0.003)
Vive en área urbana	0.000 (0.003)	-0.024*** (0.004)	-0.026*** (0.004)	0.040*** (0.004)	-0.026*** (0.005)	-0.029*** (0.005)
Ingresos laborales	0.016*** (0.001)	0.010*** (0.001)	0.010*** (0.001)	0.030*** (0.001)	0.015*** (0.001)	0.016*** (0.001)
Horas de trabajo a la semana	0.001*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)
Experiencia en el actual trabajo	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.003*** (0.000)	0.002*** (0.000)
Inverse Mills Ratio (IMR)				0.040*** (0.006)	0.051*** (0.007)	0.040*** (0.006)

Continuación Tabla 2.

Características del trabajo	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí
Estrato socioeconómico	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí
Sector de actividad económica	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí
Tipo de ocupación	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí
Localización geográfica (Deptos.)	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí
Observaciones	317,056	317,056	317,056	317,056	317,056	317,056	317,056	317,056	317,056
R – cuadrado	0.027	0.068	0.067	0.056	0.156	0.155	0.022	0.051	0.0516
Pruebas de endogeneidad									
Wooldridge's score		8.413**				11.878***			0.211
Robust Regression		3.050+				4.464*			0.078
Prueba relevancia de instrumentos									
F statistic			433.22***			433.22***			433.22***

+ p < 0.10; * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Fuente: Elaboración de los autores con base en GEIH 2015.

Tabla 3. DDeterminantes de la satisfacción laboral (variables de percepción) - Colombia. Desviación estándar entre paréntesis..

Variables independientes	Satisfacción laboral (percepción)								
	Trabajo actual estable			Cambiar de trabajo actual					
	OLS	2SLS	OLS	OLS	2SLS	2SLS			
	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]			
Afilación sindical	0.080*** (0.006)	0.046*** (0.006)	0.179*** (0.039)	0.013** (0.005)	0.018*** (0.039)	-0.104** (0.006)	-0.092*** (0.006)	-0.046*** (0.006)	-0.307*** (0.042)
Años de escolaridad	0.008*** (0.000)	-0.004*** (0.001)	-0.003*** (0.000)	0.000* (0.000)	-0.001* (0.000)	0.000 (0.000)	-0.004*** (0.000)	0.008*** (0.000)	0.004*** (0.001)
Edad	0.001*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	-0.003*** (0.000)	-0.003*** (0.000)	-0.003*** (0.000)
Hombre	-0.053*** (0.003)	-0.018*** (0.004)	-0.010* (0.002)	0.020*** (0.003)	0.020*** (0.002)	0.022*** (0.002)	0.009*** (0.003)	0.002 (0.003)	-0.032*** (0.004)
Casado	0.014*** (0.003)	0.006* (0.003)	0.012*** (0.003)	0.005* (0.002)	0.003 (0.002)	0.005+ (0.002)	-0.011*** (0.003)	-0.008** (0.003)	-0.035*** (0.003)
Vive en área urbana	0.014** (0.004)	-0.017*** (0.005)	-0.018*** (0.005)	-0.017*** (0.003)	-0.017*** (0.004)	-0.012*** (0.004)	-0.014*** (0.004)	0.032*** (0.004)	0.055*** (0.005)
Ingresos laborales	0.026*** (0.001)	0.016*** (0.001)	0.004*** (0.001)	0.004*** (0.001)	0.003*** (0.001)	0.003*** (0.001)	-0.019*** (0.001)	-0.009*** (0.001)	-0.009*** (0.001)
Horas de trabajo a la semana	0.004*** (0.000)	0.003*** (0.000)	0.003*** (0.000)	-0.004*** (0.000)	-0.004*** (0.000)	-0.004*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000+ (0.000)
Experiencia en el actual trabajo	0.006*** (0.000)	0.005*** (0.000)	0.005*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	-0.004*** (0.000)	-0.004*** (0.000)	-0.004*** (0.000)
Inverse Mills Ratio (IMR)				0.025*** (0.007)		0.006 (0.005)		0.006 (0.005)	-0.105*** (0.007)
Características del trabajo	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí
Estrato socioeconómico	No	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí

Continuación Tabla 3.

	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Sector de actividad económica									
Tipo de ocupación	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Localización geográfica (Depto.)	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Observaciones	317,056	317,056	317,056	317,056	317,056	317,056	317,056	317,056	317,056
R - cuadrado	0.068	0.161	0.159	0.043	0.062	0.058	0.042	0.098	0.088
R-cuadrado ajustado	0.0684	0.161	0.158	0.0428	0.0621	0.0576	0.0418	0.0974	0.0874
Pruebas de endogeneidad									
Wooldridge's score			36.646***		25.997***		121.649***		
Robust Regression			13.173***		10.041***		44.090***		
Prueba relevancia de instrumentos									
F statistic			433.22***		433.22***		433.22***		433.22***

Fuente: Elaboración de los autores con base en GEIH 2015.

Las estimaciones por OLS serían sesgadas en presencia de selectividad muestral y endogeneidad de la variable de afiliación sindical. En ese contexto, solamente las estimativas por 2SLS serían las únicas consistentes, ya que combinan el método de variable instrumental con Heckit.¹

¹ Los resultados de la primera etapa de los modelos 2SLS y Heckit están disponibles mediante solicitud a los autores.

(efecto de 0,144 p.p.) (Tabla 2). Otras variables de interés que tienen asociación positiva con ese indicador de satisfacción son: edad (0,001 p.p.), sexo masculino (0,028 p.p.), estar casado (0,020 p.p.), ingresos laborales (0,016 p.p.), horas y experiencia de trabajo (0,001 y 0,003 p.p., respectivamente). De forma contraria, los años de escolaridad y vivir en áreas urbanas afectan negativamente la satisfacción con las prestaciones y beneficios laborales (-0,002 y -0,029 p.p., respectivamente). Nuevamente, el IMR resultó significativo a 0,1%, señalando la importancia de incorporar la corrección de selectividad muestral, para obtener estimaciones consistentes.

No encontramos evidencias de que la afiliación sindical o gremial estuviera asociada a la satisfacción con la jornada laboral actual (Tabla 2). No obstante, variables como edad, ser hombre, ser casado, nivel de ingresos y experiencia laboral, presentan un efecto positivo de 0,001, 0,024, 0,015, 0,011 y 0,002 p.p., respectivamente. La escolaridad, urbanización y el número de horas de trabajo a la semana están inversamente relacionadas con la probabilidad de satisfacción con la jornada laboral actual, pues presentan un efecto de -0,002, -0,035 y -0,002 p.p., respectivamente. La selectividad muestral es una importante fuente de sesgo para las estimaciones, sin embargo, es adecuadamente controlada a través del IMR (significativo a 0,1%).

La Tabla 3 presenta los resultados de los modelos para otras 3 dimensiones de la satisfacción laboral, relacionadas con variables de consideración o percepción subjetiva del trabajador: trabajo actual estable, compatibilidad entre el horario de trabajo y las responsabilidades familiares, y deseo o intención de cambiar de trabajo actual. En ese contexto, las estimativas sugieren que los miembros sindicalizados reconocen que sus empleos son más estables, con relación a los empleados no sindicalizados, y esa diferencia se expresa en un aumento de la probabilidad de considerar el empleo estable en 0,179 p.p. Variables como estar casado (0,012 p.p.), ingresos derivados del trabajo (0,016 p.p.), horas y experiencia de trabajo (0,003 y 0,005 p.p., respectivamente), también incrementan la percepción de estabilidad en el trabajo actual. Por el contrario, los años de escolaridad, sexo masculino y vivir en áreas urbanas, estarán correlacionados negativamente con la posibilidad de considerar estable el empleo actual (-0,003, -0,010 y -0,018 p.p., respectivamente). El IMR fue significativo a 0,1%, lo que revela la existencia de sesgo de selección, al considerar solamente los individuos ocupados de la muestra, y la necesidad de

incorporar dentro del modelo el respectivo componente de corrección.

Con relación a la percepción de compatibilidad entre el horario de trabajo y las responsabilidades familiares, los trabajadores sindicalizados se muestran negativamente correlacionados, al presentar un efecto negativo de 0,104 p.p. De igual forma, morar en área urbana y el número de horas de trabajo a la semana, también están asociadas negativamente con la compatibilidad entre el trabajo y las obligaciones familiares (-0,014 y -0,004 p.p., respectivamente). Por otra parte, las variables de edad (0,001 p.p.), sexo masculino (0,022 p.p.), estar casado (0,005 p.p.), salario (0,003 p.p.) y la experiencia laboral (0,001 p.p.), favorecen la posibilidad de que un trabajador considere compatible la responsabilidad laboral con la familiar. El IMR no presentó significancia estadística, lo que sugiere que la selectividad muestral no sería un problema relevante. Sin embargo, las estimativas del modelo con control para sesgo de selección continúan siendo consistentes, incluso con la insignificancia de λ (Wooldridge, 2010, 2013).

Al comparar con sus pares no sindicalizados, los empleados con afiliación sindical presentan menor deseo o intención de cambiar de trabajo actual, pues el coeficiente estimado para esa variable fue de -0,307 p.p. Adicionalmente, tanto la escolaridad como la urbanización estarían asociadas con una mayor probabilidad de cambiar actualmente de trabajo (0,004 y 0,059 p.p., respectivamente). Por otro lado, las variables correlacionadas negativamente con la pretensión de cambiar de actividad laboral son: edad (-0,003 p.p.), ser hombre (-0,032 p.p.), estar casado (-0,035 p.p.), salario (-0,009 p.p.), y experiencia laboral (-0,004 p.p.). Finalmente, la estimación del coeficiente para el IMR es significativa a un nivel de 0,1%, lo que indica la existencia de sesgo de selección muestral, y la necesidad de adicionar al modelo el respectivo componente de corrección, para la obtención de resultados consistentes. Para una ilustración más pedagógica de los resultados encontrados en este estudio. La Figura 1 presenta la magnitud de los efectos estimados, a través de la implementación de la estrategia metodológica propuesta.

5. DISCUSIÓN

Nuestros resultados destacan la importancia de la cobertura sindical como determinante del bienestar laboral de los trabajadores. El efecto positivo evidenciado de la sindicalización sobre la satisfacción con el trabajo actual, indicaría

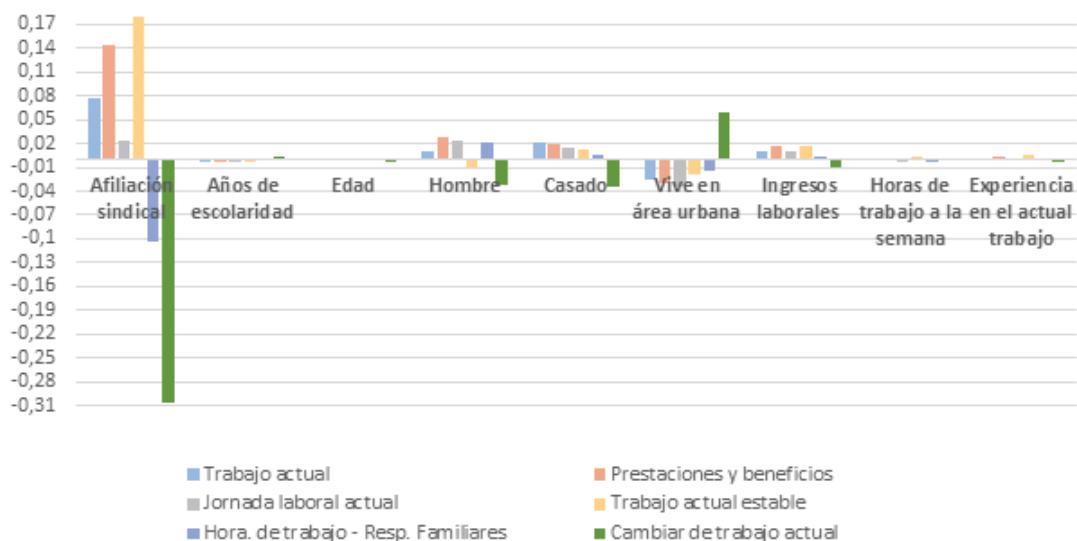


Figura 1. Efectos de la afiliación sindical y variables de interés, sobre indicadores de satisfacción laboral. Resultados método 2SLS.

Fuente: Elaboración de los autores con base en GEIH 2015.

en términos de Frio *et al.* (2019) una actuación especial de los sindicatos, en el sentido de mantener condiciones mínimas de calidad para los trabajadores. Según Powdthavee (2011), el sindicato sería un espacio para manifestar el descontento de los empleados y buscar concertaciones y soluciones a través de la negociación, la cual alteraría favorablemente el entorno y ambiente laboral. Los trabajadores al estar cubiertos por la afiliación sindical aumentarían su expectativa con relación a su trabajo actual, y por tanto, la decisión de sindicalizarse sería racional en el sentido de que, a través de ella, se obtendría una mayor percepción subjetiva de bienestar laboral, o sea que existiría un beneficio psicológico significativo para los empleados sindicalizados (Powdthavee, 2011). Esto confirma la evidencia empírica encontrada por Laroche (2016), quien argumenta que, al abordar los problemas de endogeneidad controlando adecuadamente características del trabajo y del entorno laboral, sería posible obtener una relación positiva significativa entre la afiliación sindical y la satisfacción con el trabajo. Resultados similares fueron encontrados por Bryson y White (2016), y Rodríguez y Prieto (2008).

De otra parte, la asociación positiva entre afiliación sindical y satisfacción con los beneficios y prestaciones recibidas también fue evidenciada para trabajadores brasileños por Frio *et al.* (2019), y señalaría que las instituciones sindicales mejoran el bienestar laboral de

sus miembros asociados. En ese sentido, los sindicatos serían actuantes en la conquista y preservación de los derechos y garantías laborales, pero también para mejorar la vida y el bienestar laboral de aquellos empleados que ya cuentan con esos beneficios, lo que a su vez tendría efectos importantes en términos de equidad en el acceso a las prestaciones y beneficios derivados de la actividad laboral (Frio *et al.*, 2019). Para Powdthavee (2011), en igualdad de condiciones, los individuos que no están cubiertos por la acción sindical permanecerían por varios períodos de tiempo menos felices o insatisfechos con los beneficios y prestaciones, al compararse con sus pares sindicalizados. Resultados similares fueron encontrados por Meng (2006) y Laroche (2017), quienes también observan una asociación positiva entre la cobertura sindical y la satisfacción con beneficios y prestaciones, lo cual sería consecuencia directa de la acción sindical en la negociación de las condiciones y garantías laborales.

La insignificancia estadística encontrada entre afiliación sindical y satisfacción con la jornada de trabajo actual, también ha sido observada en trabajos internacionales como el de Powdthavee (2011) y Frio *et al.* (2019). Este resultado puede estar relacionado con el hecho de que las jornadas de trabajo deben ser iguales, tanto para sindicalizados como para los no sindicalizados, y las modificaciones que puedan ser pactadas al respecto, deben

beneficiar a todo el conjunto de empleados. Por tanto, los efectos de la negociación sindical no tendrían la finalidad de adaptar el horario de trabajo a las preferencias de los trabajadores cubiertos por la acción sindical, ya que de acuerdo con la literatura sobre la naturaleza no excluible de los términos y condiciones negociados colectivamente, los beneficios positivos de la cobertura no se limitan a los miembros del sindicato (Bryson and White, 2016). No obstante, el resultado observado puede estar relacionado también con un incipiente avance en materia de política laboral al respecto de la jornada de trabajo, y porque de acuerdo con las expectativas de los afiliados no existe un avance nacional en este sentido, o incluso, puede haber una falta de progresividad de los beneficios que podrían derivarse de una negociación colectiva particular.

El mayor efecto positivo de la afiliación sindical fue evidenciado en la percepción sobre la estabilidad en el trabajo actual. Frio *et al.* (2019) también encontraron que los miembros sindicalizados reconocen que sus empleos son más estables que los de sus pares no sindicalizados. Este resultado indica una fuerte actuación de los sindicatos en el sentido de mantener la estabilidad de los puestos de trabajo con condiciones mínimas de calidad para los trabajadores. De acuerdo con Bryson *et al.* (2004), la percepción (satisfacción) con la estabilidad laboral entre los miembros sindicalizados puede reflejar heterogeneidad no observada a nivel de empresa o de sitio de trabajo, una vez que la sindicalización podría ser más probable en lugares donde las condiciones laborales son precarias. Por consiguiente, la afiliación sindical estaría asociada a ciertas condiciones laborales, y con frecuencia los sindicatos consideran la estabilidad del trabajo como de alta prioridad en las negociaciones contractuales, lo que estimularía el conocimiento y la concientización sobre cuestiones de estabilidad y permanencia laboral (Sinclair *et al.*, 2010). En ese sentido, los sindicatos favorecerían la protección del empleo, connotando su fortalecimiento como una salvaguardia de los derechos y garantías laborales, lo que en últimas comporta efectos positivos en términos de equidad. Esto corrobora los argumentos de Stiglitz (2013), de que los sindicatos fuertes podrían ser determinantes en la reducción de la desigualdad como mecanismo de reparto del ingreso y la riqueza. Otros autores como Powdthavee (2011) y Meng (2006) también llegaron a resultados parecidos a los encontrados en este trabajo.

El efecto negativo de la cobertura sindical sobre la percepción de compatibilidad entre el horario de trabajo y las responsabilidades

familiares puede ser explicado inicialmente con base en los argumentos de Freeman (1978), según el cual los sindicatos incentivan a los trabajadores a mostrar su inconformidad, y expresar sus quejas y reclamos acerca de los aspectos que envuelven el mundo del trabajo. En ese sentido, los sindicatos podrían ser un espacio que motivaría a los trabajadores a expresar, entre otras cosas, su percepción sobre la relación entre el tiempo de trabajo y la vida familiar, una vez que no existe según la evidencia encontrada en este estudio, una asociación significativa entre la sindicalización y la satisfacción con la jornada laboral. Por tanto, una relación inversa puede ser esperada, si existe una discrepancia entre lo que esperan los miembros del sindicato y lo que realmente reciben (Powdthavee, 2011). Esa situación reflejaría la hipótesis de "soltar la voz", según la cual el papel de los sindicatos sería recibir las inconformidades de los trabajadores acerca de sus condiciones de trabajo, y canalizarlas hacia protestas, manifestaciones y negociaciones formales (1980). De acuerdo con Freeman (1992), la insatisfacción y situaciones desventajosas en el ambiente y condiciones de trabajo son tratadas de mejor forma a través de sindicatos. Estos como "terceros" o voz externa, estarían en mejor posición para regular conjuntamente la relación laboral, brindar justicia organizacional y proporcionar un equilibrio entre equidad y eficiencia (Holland *et al.*, 2011).

En este contexto, el efecto negativo encontrado de la afiliación sindical sobre la relación entre el horario de trabajo y las obligaciones familiares, sugiere la necesidad de incorporar estos aspectos en la agenda sindical. Esto adquiere una connotación importante, después de que la pandemia del Covid-19 estimuló fuertemente formas alternativas como el teletrabajo, trabajo remoto o home office; modalidades en las cuales el empleado gracias a los avances tecnológicos, deja el sitio presencial de trabajo y puede desempeñar sus funciones desde cualquier lugar, especialmente en su casa o residencia (Lazaretti, 2020). Las formas y condiciones laborales cambian, y son cada vez más las empresas que pretenden continuar adoptando el trabajo a distancia incluso después de la pandemia del coronavirus (Miceli, 2020). Por tanto, los sindicatos deben abordar las cuestiones asociadas a la compatibilidad entre el horario laboral y el mundo social de los trabajadores. Esto tiene que ser discutido por las organizaciones sindicales, una vez que la frontera entre el tiempo de trabajo y la vida familiar y/o social puede desdibujarse, y perderse los

límites entre estas dimensiones (las personas pueden acabar dedicando más tiempo a las actividades laborales, en detrimento de su vida privada). Es una discusión normativa y legal que debe ser realizada, y son precisamente los sindicatos los llamados a proponer el debate, porque pueden abrirse brechas que terminarán afectando el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Adicionalmente, como bien argumenta Savage (2020) las personas son más productivas cuando el horario de trabajo permite conciliar adecuadamente tanto la vida profesional como la personal, de tal manera que se equilibren y atiendan las respectivas demandas en cada ámbito o esfera de la vida.

La cobertura sindical disminuye la intención o deseo de cambiar de trabajo, y ese resultado está relacionado con la evidencia encontrada en este estudio, para la satisfacción con el trabajo actual. Para Freeman (1978), los sindicatos también son instituciones orientadas a dirigir, gestionar y solucionar los conflictos laborales, favoreciendo la permanencia de los empleados en sus lugares de trabajo. Se trataría entonces de un mecanismo de negociación, que lograría anular el proceso de ajuste competitivo de salida o abandono del empleo (Frio *et al.*, 2019). En un contexto de mercados competitivos, en que los trabajadores son libres de cambiar de empresa, si las condiciones ofrecidas no corresponden a lo mínimo esperado, los empleados insatisfechos irán para otras firmas (trabajadores descontentos optan por abandonar su puesto de trabajo) y, por tanto, la insatisfacción laboral estaría relacionada con el deseo de salir de la empresa (Shields and Ward, 2001). Conocer la dinámica de esa relación es fundamental para reducir y/o prevenir problemas de turnover, o rotatividad de la mano de obra que afecten la productividad empresarial. Trabajadores satisfechos son más productivos y presentan menos incentivos para salir de la empresa. Precisamente por eso la presencia de sindicatos y su actuación directa en la satisfacción de los trabajadores (permitir a los empleados una mayor libertad para plantear inquietudes sin temor a recibir represalias), tendría especial relevancia en cuestiones referentes a la permanencia en el puesto de trabajo, ya que reduciría la rotación gracias a las negociaciones y concertaciones laborales (Clegg, 1983). Resultados similares fueron encontrados por Huang *et al.* (2016) al verificar que la satisfacción laboral es un mediador significativo, entre el clima o ambiente laboral y el nivel de compromiso y rotatividad de los empleados.

Con relación a las otras variables de análisis, llama la atención que las personas que invirtieron más

en capital humano parecen menos satisfechas en todos los indicadores analizados, y eso puede estar asociado, según Bryson *et al.* (2004), a factores no observables de la satisfacción, como aspiraciones más altas de vida profesional que llevarían a los individuos a sentirse menos satisfechos laboralmente. La edad, ser de sexo masculino y estar casado, presentan asociación positiva y significativa con varias dimensiones del bienestar laboral (exceptuando intención o deseo de cambiar de trabajo), lo que corrobora los resultados encontrados por Frio *et al.* (2019). Los individuos que viven en centros urbanos son estadísticamente menos satisfechos, y parte de ese resultado podría estar relacionado con los problemas y dificultades asociados a la movilidad urbana en países de América Latina como Colombia. Por ejemplo, Bogotá D.C. se ubicó en el año 2019 como la primera ciudad del mundo en congestión de tránsito, perdiendo cada ciudadano anualmente hasta 192 horas en el tráfico, superando a Río de Janeiro (190 horas/año) y Ciudad de México (158 horas/año), siendo la velocidad promedio de desplazamiento de un bogotano en hora pico, de 19 kilómetros por hora según el portal INRIX Global Traffic Scoreboard, observatorio de congestión y movilidad que monitoriza 975 ciudades de 43 países (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021).

Los ingresos laborales son positivamente correlacionados con todas las variables de satisfacción y percepción, y además disminuyen la probabilidad de cambiar de trabajo, lo que indicaría que una mayor valorización salarial está directamente relacionada a un trabajo más satisfecho (Clark and Oswald, 1996). Al igual que Frio *et al.* (2019), el número de horas de trabajo a la semana aumenta la satisfacción para la mayoría de variables de bienestar laboral analizadas, excluyendo aquellas que hacen referencia al horario de trabajo. Estos resultados corroboran en parte el modelo teórico de Clark and Oswald (1996), que prevé que más horas de trabajo reducen la satisfacción laboral. La experiencia en el trabajo actual está positivamente asociada con las dimensiones del bienestar laboral, una vez que determinadas habilidades son desarrolladas según Siebern-Thomas (2005) para aplicaciones específicas, lo que llevaría a una mayor eficiencia productiva. De acuerdo con Guerra & Patuelli (2016), la experiencia puede verse como un indicador de las percepciones sobre la ventaja comparativa de permanecer en el empleo actual, con relación a las alternativas laborales y de vida profesional de los individuos.

Finalmente, algunas limitaciones relacionadas a este estudio merecen ser mencionadas. En primer lugar, la base de datos utilizada (croos-

section) no permitió hacer un análisis de panel para controlar características heterogéneas no observadas de los individuos, que pueden considerarse constantes a lo largo del tiempo. La ausencia de datos longitudinales no permitió también observar los efectos iniciales de la sindicalización y su dinámica en el tiempo. Por otro lado, la fuente de datos no incorpora informaciones sobre negociaciones colectivas y, por tanto, no fue posible controlar el efecto sobre el bienestar laboral, de la cobertura por convenios colectivos para trabajadores no sindicalizados. De cualquier manera, estos aspectos mencionados deben ser adecuadamente abordados en estudios futuros.

5.1 CONSIDERACIONES FINALES

El presente estudio tuvo como principal objetivo analizar la influencia de la afiliación sindical sobre el bienestar laboral de los trabajadores colombianos. A partir de los microdatos de la GEIH para el año 2015, se utilizó una metodología novedosa para abordar simultáneamente los posibles problemas de selección muestral y la potencial endogeneidad de la variable afiliación sindical. La evidencia encontrada sugiere que los sindicatos como instituciones actuantes del mercado laboral son importantes instancias para el bienestar de los empleados.

Nuestros resultados muestran la importancia de controlar adecuadamente, las características socioeconómicas de los individuos y del entorno de trabajo, en el análisis del bienestar laboral. También fue corroborada la necesidad de abordar de forma apropiada la endogeneidad de la afiliación sindical, y el sesgo de selección en el mercado de trabajo. Se demuestra en este trabajo que la cobertura sindical presenta una ganancia marginal en la satisfacción y/o bienestar laboral, que corresponde exclusivamente a los empleados sindicalizados, la cual estaría en función de los beneficios que pueden recibir de su condición sindical.

Los hallazgos de esta investigación constituyen una primera aproximación al estudio de la relación entre sindicalización y satisfacción laboral en Colombia. Fueron analizadas seis (6) dimensiones del bienestar laboral, y constatamos efectos positivos para la satisfacción con el trabajo actual, con los beneficios y prestaciones, y con la estabilidad laboral. No fueron evidenciadas asociaciones estadísticamente significativas para la satisfacción con la jornada laboral. Efectos negativos fueron encontrados en la percepción de compatibilidad entre el tiempo de trabajo y la vida familiar, así como en el deseo o intención de cambiar de trabajo actual.

A pesar de la baja tasa de sindicalización en Colombia, de la violencia y persecución política e ideológica, la lenta implementación normativa de garantías y mecanismos sindicales, la tradición monopolística, la desconfianza hacia el sindicalismo, la implementación de políticas neoliberales, el subempleo y la elevada informalidad; este trabajo mostró resultados positivos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral. De esta forma, se pretende contribuir desde la perspectiva de un país en desarrollo, a la literatura empírica especializada en aspectos de la economía del trabajo.

REFERENCIAS

- Alcaldía Mayor de Bogotá, D.E. (2021). Anales del Concejo de Bogotá, D.C Recuperado de: https://concejodebogota.gov.co/cbogota/site/artic/2020103/asocfile/20220103164343/edici_n_3297_informe_de_gestion_concejales_cancino_acosta.pdf
- Angrist, J.D., and Pischke, J.S. (2009). *Mostly harmless econometrics: an empiricist's companion*. Princeton University Press.
- Archibald, W.; Barling, J.; Fullagar, C., and Kelloway, K. (1993). *The Union & Its Members: A Psychological Approach*, Labour / Le Travail 32, 371.
- Archila, M. (2012). Luchas laborales y violencia contra el sindicalismo en Colombia, 2002-2010. ¿Otro daño "colateral" de la Seguridad Democrática?, Controversia, 198, 161-218. <http://dx.doi.org/10.54118/controversia198.46>
- Archila, M. (2018). *Idas y venidas, vueltas y revueltas: protestas sociales en Colombia 1958-1990*. Bogotá: Siglo del Hombre, CINEP.
- Bender, K.A., and Sloane, P.J. (1998). Job Satisfaction, Trade Unions, and Exit-Voice Revisited. *Industrial and Labor Relations Review*, 51(2), 222-240. <https://doi.org/10.2307/2525215>
- Bryson, A.; Cappellari, L., and Lucifora, C. (2004). Does Union Membership Really Reduce Job Satisfaction? *British Journal of Industrial Relations*, 42(3), 439-459. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00324.x>
- Bryson, A.; Cappellari, L., and Lucifora, C. (2010). Why So Unhappy? The Effects of Unionization on Job Satisfaction. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 72(3), 357-380. DOI:10.1111/j.1468-0084.2010.00587.x
- Bryson, A., and White, M. (2016). Not so dissatisfied after all? The impact of union coverage on job satisfaction. *Oxford Economic Papers*, 68(4), 898-919. <https://www.jstor.org/stable/44122834>

- Clark, A.E. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics* 8(2), 223-242. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00031-8](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00031-8)
- Clark, A.E., and Oswald, A.J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)
- Clegg, C.W. (1983). Psychology of employee lateness, absence, and turnover: A methodological critique and an empirical study. *Journal of Applied Psychology* 68(1), 88-101. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.1.88>
- Cortés, V. (2011). Análisis de la evolución de la figura de las Cajas de Compensación Familiar en Colombia como entes gestoras de la Seguridad Social para el periodo comprendido entre 1945 y 2009. Estudio de Caso CAFAM. Bogotá, D.C. UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO. Facultad de Ciencia Política y Gobierno.
- Cotti, C.D.; Haley, M.R., and Miller, L.A. (2014). Workplace flexibilities, job satisfaction and union membership in the US workforce. *British Journal of Industrial Relations* 52(3), 403-425. <https://doi.org/10.1111/bjir.12025>
- Cuesta, L. (2005). Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad? Universidad de los Andes.
- DANE (2016a). Metodología General Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH, Dirección de Metodología y Producción Estadística DIMPE. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/metodologia_GEIH-01_V9.pdf
- DANE (2016b). Principales Indicadores del Mercado Laboral: enero de 2016. Boletín Técnico. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ene_16.pdf
- Davis, R.S. (2013). Unionization and Work Attitudes: How Union Commitment Influences Public Sector Job Satisfaction. *Public Administration Review*, 73(1), 74-84. <https://doi.org/10.1111/puar.12133>
- Escuela Nacional Sindical (2021). Más de tres décadas de violencia antisindical en Colombia: entre la estigmatización, la persecución, el exterminio y la violación a las libertades sindicales. septiembre 2021. Recuperado de: <https://ail.ens.org.co/informe-especial/mas-de-tres-decadas-de-violencia-antisindical-en-colombia-entre-la-estigmatizacion-la-persecucion-el-exterminio-y-la-violacion-a-las-libertades-sindicales/>
- Fluza-Moura, F., and Maia, K. (2015). Considerações empíricas acerca da aplicação do procedimento de Heckman: Há viés de seleção amostral na indústria brasileira? *Economia & Região* 3(2), 131-144. DOI:10.5433/2317-627X.2015v3n2p131
- Fontana, J. (2011). Por el bien del imperio : una historia del mundo desde 1945. Barcelona, Ediciones de Pasado y Presente.
- Freeman, R. (1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*, 68(2), 135-141. <https://www.jstor.org/stable/1816677>
- Freeman, R.B. (1980). The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations. *The Quarterly Journal of Economics*, 94(4), 643-673. <https://doi.org/10.2307/1885662>
- Freeman, R.B. (1992). Longitudinal analyses of the effects of trade unions. *International Studies in Economic Modelling*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-011-2378-5_6
- Fri, G.S.; Pelegrini, T.; Machado, G.C., and França, M.T.A. (2019). Satisfação laboral e sindicalização: uma análise para o Brasil. *Estudios económicos*, 36(73), 109-143. <https://doi.org/10.52292/j.estudecon.2019.1102>
- García-Serrano, C. (2009). Job satisfaction, union membership and collective bargaining. *European Journal of Industrial Relations*, 15(1), 91-111. <https://doi.org/10.1177/0959680108100167>
- Green, C., and Heywood, J.S. (2008). Does Performance Pay Increase Job Satisfaction? *Economica*, 75(300), 710-728. <https://www.jstor.org/stable/40071792>
- Greene, W.H. (2012). Econometric analysis, (7^a edición), Pearson. http://www.mysmu.edu/faculty/zlyang/ECON6002_21-Web/William_H_Greene-Econometric_Analysis-7th.pdf
- Guerra, G., and Patuelli, R. (2016). The Role of Job Satisfaction in Transitions Into Self-Employment. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 40(3), 543-571. <https://doi.org/10.1111/etap.12133>
- Gujarati, D., and Porter, D. (2010). Econometría. México, D. F.: McGraw-Hill.
- Heckman, J.J. (1978). Dummy Endogenous Variables in a Simultaneous Equation System. *Econometrica*, 46(4), 931-959. <https://doi.org/10.2307/1909757>
- Heckman, J.J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161. <https://doi.org/10.2307/1912352>

- Hernández, F. (2004). El sindicalismo en Colombia. Tesis de grado. Universidad Javeriana. Departamento de Derecho. Bogotá, D.C.
- Hersch, J., and Stone, J.A. (1990). Is Union Job Satisfaction Real? *The Journal of Human Resources*, 25(4), 736-751. <https://doi.org/10.2307/145674>
- Holland, P.; Pyman, A.; Cooper, B.K., and Teicher, J. (2011). Employee voice and job satisfaction in Australia: The centrality of direct voice. *Human Resource Management*, 50(1), 95-111. <https://doi.org/10.1002/hrm.20406>
- Huang, Y.H.; Lee, J.; McFadden, A.C.; Murphy, L.A.; Robertson, M.M.; Cheung, J.H. and Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics* 55, 248-257. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007>
- Isaac, J. (2001). Performance Related Pay: The Importance of Fairness. *Journal of Industrial Relations*, 43(2), 111-123. <https://doi.org/10.1111/1472-9296.00009>
- Kearney, R. (2003). The Determinants of State Employee Compensation. *Review of Public Personnel Administration*, 23(4) 305-322. <https://doi.org/10.1177/0734371X03259279>
- Kim, D.O., and Voos, P. (1997). Unionization, Union Involvement and the Performance of Gainsharing Programs. *Relations Industrielles*, 52(2), 304-332. <https://www.jstor.org/stable/23074522>
- Laroche, P. (2016). A Meta-Analysis of the Union-Job Satisfaction Relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 54(4), 709-741. <https://doi.org/10.1111/bjir.12193>
- Laroche, P. (2017). Union membership and job satisfaction: Initial evidence from French linked employer-employee data. *Human Resource Management Journal*, 27(4), 648-668. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12152>
- Lazaretti, B. (2020). 94% das firmas aprovam home office, mas 70% vão encerrar ou manter em parte, UOL Economia.
- Llinás, P., and Vásquez, K. (2020). La violencia contra el sindicalismo no ha desaparecido: Entrevista a Mauricio Archila, CINEP.
- Meng, R. (1990). The relationship between unions and job satisfaction. *Applied Economics*, 22(12), 1635-1648. <https://doi.org/10.1080/00036849000000070>
- Meng, R. (2006). The relationship between unions and job satisfaction. *Applied Economics*, 22(12), 1635-1648. <https://doi.org/10.1080/00036849000000070>
- Miceli, A. (2020). Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: Humanidade redefinida e os novos negócios. TEC institute.
- OIT (1978). Convenio 151 sobre relaciones de trabajo en la Administración Pública. Recuperado de: <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/CONVENIO-151-OIT.pdf>
- OIT (2005). Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA Institución Constituyente, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.
- Pardo, D. (2020). Por qué en Colombia casi no hay sindicatos (y qué tiene que ver eso con los asesinatos de líderes sociales). BBC News.
- Powdthavee, N. (2011). Anticipation, free-rider problems, and adaptation to trade unions: re-examining the curious case of dissatisfied union members. *Industrial and Labor Relations Review*, 64(5), 1000-1019. <https://www.jstor.org/stable/41343710>
- Renaud, S. (2002). Rethinking the union membership/job satisfaction relationship: Some empirical evidence in Canada. *International Journal of Manpower*, 23(2), 137-150. <https://doi.org/10.1108/01437720210428397>
- Rendón, C. (2020). Periódico regional El Suroeste.
- Rodríguez, C., y Prieto, J. (2008). Efectos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en los sectores público y privado. *Revista Asturiana de Economía*, 42, 129-160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3680507>
- Saari, L., and Judge, T. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Sachsida, A.; Loureiro, P.R.A., and de Mendonça, M.J.C. (2004). Um estudo sobre retorno em escolaridade no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, 58(2), 249-265. <https://doi.org/10.1590/S0034-71402004000200006>
- Savage, M. (2020). As lições da Finlândia, que virou paraíso do trabalho flexível. BBC News Brasil.
- Scott, A.; Gravelle, H.; Simoens, S.; Bojke, C., and Sibbald, B. (2006). Job Satisfaction and Quitting Intentions: A Structural Model of British General Practitioners. *British Journal of Industrial Relations*, 44(3), 519-540. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2006.00511.x>
- Seago, J.A.; Spetz, J.; Ash, M.; Herrera, C.N., and Keane, D. (2011). Hospital RN job satisfaction and nurse unions. *Journal of Nursing Administration*, 41(3), 109-114. doi: 10.1097/NNA.0b013e31820c726f.

- Shields, M.A., and Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701. doi: 10.1016/s0167-6296(01)00092-3.
- Siebern-Thomas, F. (2005). Job Quality in European Labour Markets. London: Palgrave Macmillan.
- Silva, M. (1998). Flujos y reflujo: reseña histórica sobre la autonomía del sindicalismo colombiano. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.
- Sinclair, R.R.; Martin, J.E., and Sears, L.E. (2010). Labor unions and safety climate: Perceived union safety values and retail employee safety outcomes. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1477-1487. doi: 10.1016/j.aap.2009.11.003.
- Sloane, P.J., and Williams, H. (2000). Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender. *LABOUR*, 14(3), 473-502. <https://doi.org/10.1111/1467-9914.00142>
- Stiglitz, J. (2013). El Precio de la Desigualdad: El 1% de la Población tiene lo que el 99% necesita. Taurus.
- Tortia, E.C. (2008). Worker well-being and perceived fairness: Survey-based findings from Italy. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 2080-2094. <https://doi.org/10.1016/j.socloc.2007.10.005>
- Trujillo, D. (2013). Diferencia Salarial entre Sindicalizados y no sindicalizados: Un análisis para los sectores públicos y privados. Documentos de Trabajo DANE, 14.
- Urrutia, M. (2016). Historia del sindicalismo en Colombia, 1850-2013, 1^a. ed. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Villegas, J. (2019). Cartilla de análisis del Decreto 160/2014 sobre negociación colectiva para empleados públicos. Únete. Colombia
- White, H. (1980). A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity. *Econometrica*, 48(4), 817-838. <https://doi.org/10.2307/1912934>
- Wooldridge, J.M. (2010). Econometric analysis of cross section and panel data. London: MIT Press.
- Wooldridge, J.M. (2013). Introductory Econometrics: A Modern Approach. South-Western, Cengage Learning, Mason.

