

**SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CAMPO CONTABLE.  
DESCRIPCIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y EL GRADO DE  
SATISFACCIÓN EN LOS CONTADORES PÚBLICOS COLOMBIA**

**AUTORES**

CRISTHIAN ANDRÉS RODRIGUEZ MERCHÁN

FREDY ALEJANDRO SUAREZ GALINDO

FABIO ALEXANDER PINILLA MORENO

**TUTOR**

ANGEL DAVID RONCANCIO GARCIA



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA  
2016**

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CAMPO CONTABLE. DESCRIPCIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN LOS CONTADORES PÚBLICOS COLOMBIA<sup>1</sup>.

Angel David Roncancio Garcia<sup>2</sup>

Fredy Alejandro Suarez Galindo<sup>3</sup>

Cristhian Andrés Rodríguez Merchán<sup>4</sup>

Fabio Alexander Pinilla Moreno<sup>5</sup>

## Resumen

El artículo describe la relación entre la satisfacción laboral de los contadores públicos participantes de la elaborada en el proyecto ECO 562. Para el presente artículo se tomaron en cuenta exclusivamente las variables de género, edad, remuneración y grado de satisfacción general expresado por los encuestados. La investigación identificó por medio del modelo probit, el grado de satisfacción laboral de los contadores públicos y permite describir la importancia y efecto que tiene en el clima laboral y la satisfacción laboral con respecto a factores socioeconómicos del profesional en contaduría pública en Colombia.

## Palabras Clave:

Satisfacción laboral, contadores públicos, remuneración salarial

## Abstract

The article describes the relationship between job satisfaction of participating public accountants developed in the project ECO 562. For this article were taken into account only the variables gender , age, salary and overall satisfaction expressed by respondents. The research identified by the probit model, the degree of job satisfaction of public accountants and allows describe the importance and effect of the working environment and job satisfaction with respect to socioeconomic factors in public accounting professional in Colombia .

**Keywords:** job satisfaction, public accountants, wage compensation

---

<sup>1</sup> Este artículo es producto del proyecto de investigación “*Satisfacción laboral en los contadores públicos colombianos*, ECO 962” financiado por la Universidad Militar Nueva Granada, dirigido por el docente investigador Angel David Roncancio García de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada.

<sup>2</sup> Docente Investigador miembro del grupo de estudios contemporáneos en contabilidad, gestión y organizaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. Correo electrónico: [angel.roncancio@unimilitar.edu.co](mailto:angel.roncancio@unimilitar.edu.co).

<sup>3</sup> Contador Público, miembro del semillero de investigación grupo GECS de la Universidad Militar Nueva Granada correo electrónico: [u2301909@unimilitar.edu.co](mailto:u2301909@unimilitar.edu.co).

<sup>4</sup> Contador Público, miembro del semillero de investigación grupo GECS de la Universidad Militar Nueva Granada correo electrónico: [u2301898@unimilitar.edu.co](mailto:u2301898@unimilitar.edu.co)

<sup>5</sup> Contador Público, miembro del semillero de investigación grupo GECS de la Universidad Militar Nueva Granada correo electrónico: [u2301890@unimilitar.edu.co](mailto:u2301890@unimilitar.edu.co)

## 1. INTRODUCCIÓN

El ejercicio de la profesión contable en Colombia se ha observado bajo ciertas condiciones laborales, como una profesión que genera impacto en la salud física y mental del profesional. Se presenta como avance de investigación, una reflexión que se enmarca dentro de la Investigación Contable del Comportamiento -ICC- por medio de un contraste entre antecedentes de investigaciones realizadas y literatura especializada en ciencias del comportamiento. Se evidenciaron coincidencias entre resultados de investigaciones realizadas y la caracterización tipológica del profesional contable, abordada desde la psicología laboral y la sociología de las profesiones. Se destacan coincidencias entre las diferentes investigaciones sobre la inmensa carga emocional que debe soportar este profesional, lo que afecta su salud y sus relaciones sociales y afectivas, y constituye un costo psicosocial y psicoafectivo importante que debe asumir para alcanzar el éxito profesional.

El presente estudio plantea a través de una encuesta elaborada en el proyecto ECO 962 (Roncancio & Camargo, encuesta ECO 562; 2010), actualizar la base de datos original y establecer los grados de satisfacción laboral de los contadores de la muestra según algunas variables internas como el tipo de cargo, la empresa en la que trabajan y el nivel de remuneración. El proyecto está orientado al estudio de la satisfacción laboral del contador público en el país con respecto a factores socio-económicos y de clima laboral. Sistematiza dichos factores con indicadores directos que permiten ampliar un esquema medible y cuantificable. La investigación empleará la metodología no experimental y el tipo de investigación es descriptiva-correlacional, se trabajó con una muestra de 328 profesionales en el área de contaduría pública, de los cuales son 159 de sexo femenino y el valor restante masculino, los datos corresponden a encuestas realizadas en el año 2015 y el alcance de la evaluación involucra aspectos como: Edad, estado civil, estrato social, clima laboral, satisfacción profesional, responsabilidades económicas y tiempo de dedicación a la profesión contable.

La investigación pretende identificar el grado de satisfacción laboral de los contadores públicos y describir la importancia y efecto que tiene en el clima laboral y la satisfacción laboral con respecto a factores socioeconómicos del profesional en contaduría pública en Colombia.

## 2. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Antecedentes sobre la satisfacción laboral contable

Uno de los objetivos principales de los estudiantes de una carrera profesional es poderse desempeñar laboralmente en aquello que está estudiando; y muchos de estos logran este propósito, pero al momento de encontrarse laborando se dan cuenta que es un entorno diferente al que proyectó en la academia a pesar del desarrollo de talleres prácticos, estudios de casos, entre otras actividades, que ayudan a la percepción de la realidad; el proceso de asimilación suele ser complejo ya que se imponen barreras que impiden el acceso al mercado laboral generando inconformidades a los profesionales; por lo tanto es relevante cuestionarnos ¿qué tan satisfactorio es para el contador público desempeñar su labor?

La satisfacción laboral se define como una respuesta afectiva derivada de una evaluación positiva del trabajo que se desempeña medido a través de si el puesto cumple o permite cumplir los objetivos profesionales de la persona, el grado de satisfacción laboral depende de las características propias de una persona (factores intrínsecos) y de las condiciones del trabajo (factores extrínsecos) (McClelland, 1989). Por el contrario, la insatisfacción laboral sería la respuesta emocional negativa que ignora, frustra o niega los valores de la persona, precisamente esta insatisfacción en caso de ser muy alta se relaciona con la baja eficiencia organizacional, lo que puede convertirse en actos desleales, negligencia o retiro del empleado a causa de la frustración.

En relación con el panorama del desempeño profesional de los Contadores Públicos este se encuentra supeditado principalmente a realizar actividades relacionadas con la ciencia contable las cuales implican organización, revisión, control de contabilidades, dictaminar estados financieros, asesorías y revisoría fiscal; dado que las actividades mencionadas anteriormente se rigen por un marco normativo claramente definido para Colombia, el Contador Público con su firma otorga un testimonio de veracidad y confiabilidad en materia contable, denominado “fe pública”, que lo conduce a asumir una inmensa responsabilidad de tipo social y jurídica. Debido a este compromiso estos profesionales se obligan a laborar dentro de esquemas y parámetros muy estrictos con altas cargas de esfuerzo mental para no cometer errores que pueden ocasionar retrocesos, sanciones económicas y otros riesgos (Decreto 2649, 1993).

Basándose en el cuestionamiento anterior el nivel de satisfacción del ser humano depende del dinamismo que éste posea para adaptarse a un medio determinado y modificarla de acuerdo a sus propias necesidades (Barbash, 1994 citado en Mirta Vuotto, 2007) por lo tanto el estándar de satisfacción corresponderá a cada individuo y sus habilidades de adaptabilidad al entorno que lo rodea; mencionando a Lawer, (Lawer, 1991 citado en Mirta Vuotto, 2007) define la satisfacción en el trabajo como el “*nivel de convergencia entre lo que la persona desea y lo que obtiene*” de esta manera el profesional se proyecta en una especie de fantasía y su realidad que le brinda felicidad al momento de desempeñar su labor.

Adicionalmente, nos ayuda a determinar que la insatisfacción puede ser promovida por la frustración evidenciada entre las necesidades materiales incluyendo factores tales como las necesidades de subsistencia, sabiendo que la población dedicada en esta profesión ha crecido considerablemente con los años en nuestro país. (Leon & Sepúlveda, 1979).

A manera de estudios previos en Colombia tenemos que Roncancio García, Lopez, & Castillo (2013) concluyen que la mayor satisfacción laboral de los Contadores Públicos (según la muestra basada en contadores recién egresados en el año 2012) se concentra en los egresados con mayores ingresos laborales, niveles educativos y experiencia de campo. Al contrario a la tradición de las primeras generaciones de contadores públicos entre las décadas de 1960 y 1990 que estaban compuestas en su gran mayoría por hombres, lo cual convertía a la profesión de contador público en una profesión esencialmente de hombres, La tendencia demográfica muestra que esta noción tiende a desaparecer y que por el contrario en las próximas décadas, serán más las mujeres contadoras ejerciendo que los hombres. Debido al incumplimiento de dichas necesidades y dado que en él recae una responsabilidad imprescindible en la empresa tanto interno como externamente se ha observado que el nivel de estrés que manejan los contadores públicos en el ámbito laboral es muy considerable, generando problemas de salud e incluso rechazo o cambios en el ámbito social.

Hacia el año 2010 se realizó en Colombia por Loaiza E. (2010-2012) un estudio cuyo interés era determinar el grado de existencia del Síndrome de *Burnout*, el cual según el psicólogo Allen (S.F.) es: “*Un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene*

*consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones.”*

Este trabajo realizado en 872 contadores públicos en Colombia muestra que las ciudades con un mayor nivel de estrés son en la costa atlántica con un 68%, seguido de Bogotá con 65%, Cali con 59% y Medellín con 56% cabe aclarar que estas son las principales ciudades de Colombia, es considerable que las compañías ejercen una mayor contribución emocional cuya finalidad se destaque un mejor desempeño laboral de sus colaboradores. Donde la satisfacción sea el pilar del mejoramiento e incluso de la efectividad del contador en su función. Este estudio aplicó el MBI de Maslach para medir el índice de Burnout y muestra que el 57% de la los encuestados tiene presencia alta de burnout y 43% tiene presencia media de burnout. Ahora bien, para la población la muestra en particular es un indicador elevado y de importante atención al interior de las organizaciones donde los contadores trabajan, Ahora bien, como lo expresa el autor, el burnout es una enfermedad mental que genera baja laboral permanente en países como España.

Se miden tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización o cinismo y realización personal, se pueden homologar a las tres dimensiones del modelo de motivación general de McLelland (que se presenta en este estudio) para medir la motivación solo que desde perspectivas contrarias, es decir, cuando no se alcanzan las dimensiones de logro, poder y asociación se puede desencadenar en burnout. Otro aspecto interesante podría ser la asociación de dichas dimensiones del logro, con protección y afrontamiento del estrés y esto implica revisar otra dimensión de los estudios de este tipo, que son elementos como resiliencia, engagement y estrés.

Por lo tanto se hace necesario que el recurso humano de una compañía se encuentre motivado para desarrollar las actividades que permitan innovación y posicionamiento en el mercado, pues es gracias a este intangible donde surgen las nuevas ideas, cambios progresistas que permitan un reconocimiento frente a los demás entes. (Becerra, Garcia, Higuerey, & Paredes, 2005).

Estos estudios muestran que es necesario, para la profesión contable indagar el nivel de satisfacción laboral de los contadores públicos dado que este tema ha sido de interés a través de los años, se deduce que la satisfacción o insatisfacción laboral depende del lugar, del mercado que incide en la economía del país, ciudad, etc. Adicionalmente esta puede ser promovida por la frustración evidenciada, la cual revela carencias entre ellas las necesidades materiales incluyendo factores tales como las necesidades de subsistencia, sabiendo que la población dedicada en esta profesión ha crecido considerablemente con los años en nuestro país.

Este estudio se hace en base a una encuesta la cual busca conocer la situación laboral en la cual se encuentran actualmente los graduados correspondientes a varias carreras profesionales, entre las cuales se encuentran los contadores. En las encuestas se preguntan temas como las horas trabajadas por semana, los ingresos recibidos por el desarrollo del trabajo, el rol que se desempeña dentro de la organización. El estudio llega a conclusiones como que la mayoría de los estudiantes les gustaría trabajar para una multinacional y otra gran parte de los estudiantes les gustaría hacerlo en su propia empresa y en general se llega a la conclusión de que gran parte de los encuestados dicen estar de acuerdo con que para realizar un buen trabajo es necesario un buen clima laboral (Vuotto & Arzadun, 2007).

Se determinaron niveles de estrés y síndrome de Burnout en Contadores Públicos Colombianos y su relación con variables socio demográfico y ocupacional mediante pruebas de independencia  $\chi^2$  cuadrado; las dimensiones del Burnout se observaron desde sus componentes, determinando características de la población. Se realizó un estudio transversal, a 872 Contadores Públicos, utilizando el "Maslach Burnout Inventory" y el cuestionario para evaluación del estrés del Ministerio de Salud y la protección social, la confiabilidad de los instrumentos (Alfa de Cronbach) fueron de 0.876 y 0.926 respectivamente. Se halló que 59.4%, tiene nivel alto de Burnout y 40.3% tiene nivel medio. 61.8%, tiene un nivel de estrés muy alto, 17.1% tiene un nivel alto y 47% mostró un nivel alto de Burnout y un nivel muy alto de estrés. Se evidenció alto riesgo psicosocial según la normativa del Ministerio de Salud y se encontraron características *workaholicas* y de *engagement* en la población (Loaiza B. & Peña, 2013).

Otro ejemplo es el trabajo de Ortiz (2011) Este escrito presenta los resultados consolidados de la investigación denominada "Análisis de la inserción laboral y condición socioeconómica de los contadores públicos graduados en la Universidad de la Amazonia, Colombia caso: periodo 2007-2010" Se aborda partiendo desde el análisis de los graduados del programa de Contaduría Pública, indagando e identificando unas características socioeconómicas y del desempeño laboral permitiendo analizar su situación desde una óptica económica y social que se traducen en sus necesidades a partir de los ingresos percibidos y cuya incidencia se refleja en las condiciones de vida y bienestar. Se observa como el Contador público de la Universidad de la Amazonia se enfrenta a su rol e inserción ocupacional, a él desempeño por género y su satisfacción personal por adquirir bienes y servicios que repercuten en su calidad de vida. La investigación se abordó mediante el modelo de carácter no experimental y se clasifica en un método transversal, se recurrió a información secundaria para apreciar la indagación del contexto sobre los ambientes que pudieran ser comparables; también, a información primaria a través de encuestas en una muestra estadística de la población objeto. El documento se clasifica en tres categorías. Una primera donde se incluye la información general y académica, la segunda categoría la información laboral y la tercera denominada condiciones de vida. La indagación permitió obtener resultados de variación en aspectos de tipo económico, laboral, social y académico de los graduados 2007-2010, así como la percepción de satisfacción que tienen con el programa (Ortiz Páez, 2011).

Atalaya y Pisco (1999) abordan el problema de la satisfacción laboral y sus determinantes desde los enfoques humanistas, como lo llaman los autores. Estos enfoques postulan la importancia de la calidad de vida como un importante facilitador de la productividad en las organizaciones. Asimismo los autores revisan las teorías de la satisfacción laboral, planteándose algunas alternativas para llevarlas a la práctica de modo integrativo. En el caso de los contadores se hace énfasis en las experiencias satisfactorias como las que no lo fueron.

El ejercicio de la profesión contable en Colombia se ha observado bajo ciertas condiciones laborales, como una profesión que genera impacto en la salud física y mental del profesional. Se presenta como avance de investigación, una reflexión que se enmarca dentro de la Investigación Contable del Comportamiento - ICC - por medio de un contraste entre antecedentes de investigaciones realizadas y literatura especializada en ciencias del



comportamiento. Se evidenciaron coincidencias entre resultados de investigaciones realizadas y la caracterización tipológica del profesional contable, abordada desde la psicología laboral y la sociología de las profesiones. Se destacan coincidencias entre las diferentes investigaciones sobre la inmensa carga emocional que debe soportar este profesional, lo que afecta su salud y sus relaciones sociales y afectivas, y constituye un costo psicosocial y psicoafectivo importante que debe asumir para alcanzar el éxito profesional (Loaiza Betancur, 2014).

### **3. METODOLOGIA UTILIZADA**

El presente estudio plantea a través de una encuesta elaborada en el proyecto ECO 962<sup>6</sup>, actualizar la base de datos original y establecer los grados de satisfacción laboral de los contadores de la muestra según algunas variables internas como el tipo de cargo, la empresa en la que trabajan y el nivel de remuneración. El instrumento original fue diseñado por los docentes Angel David Roncancio y David Andrés Camargo quienes lideraron el proyecto en mención. La encuesta original fue realizada en el año 2010 y se ha actualizado la información por medio de retroalimentación de las personas encuestadas originalmente. **(Ver Anexo 1).**

Se utilizará el modelo probit ordenado, para el cual sirven todos los datos (25 campos de la encuesta original) en primera instancia todos los ítem relevantes para la encuesta, sin embargo por la naturaleza de los datos, se presume que pueden existir problemas de multicolinealidad y falta de significancia por el rango de la encuesta y la heterogeneidad de la muestra actualizada; efectivamente en las diferentes pruebas, algunos datos resultaron no relevantes o con relación lineal, al final el modelo mejor ajustado fue aquel que tuvo en cuenta la edad, el sexo, el tipo de contrato, la remuneración y la percepción sobre el dinero que gana cada participante.

#### **Fases:**

1. Actualización de la base de datos original. La base de datos del proyecto ECO 962 original era de 560 encuestas realizadas a contadores públicos de Bogotá. Encuestas actualizadas y validadas: 328.
2. Tabulación de las encuestas.

---

<sup>6</sup> Proyecto ECO 962 titulado *Satisfacción laboral en los contadores públicos*, proyecto de investigación financiado por la Universidad Militar Nueva Granada (2010-2011), dirigido por el docente investigador Angel David Roncancio García.

3. Análisis estadístico de los datos en STATA
4. Presentación de los resultados

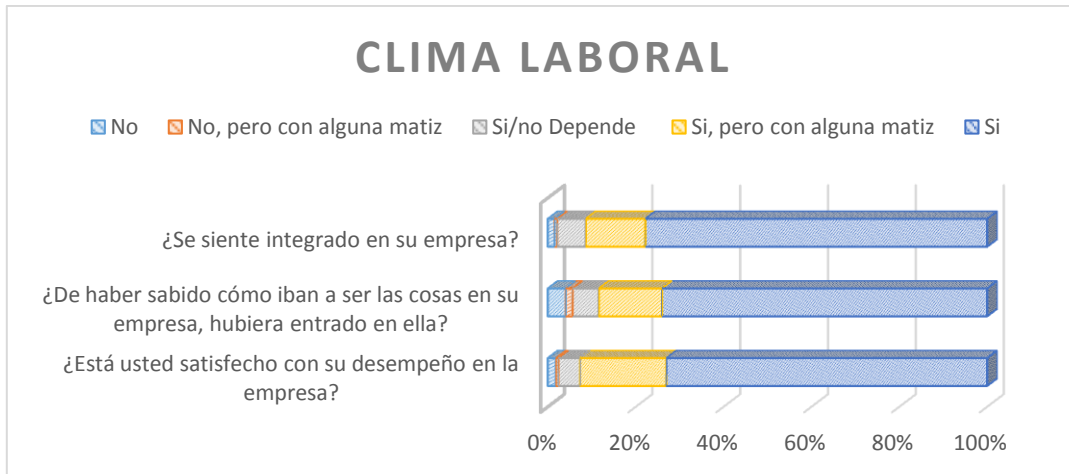
#### **4. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Dado que las categorías de la encuesta original son muy amplias, solamente se relacionaran las que hemos considerado pertinentes al interior de la muestra, como variables de género y edad, lugar de trabajo, remuneración y otros diferenciales de la calidad de vida y satisfacción laboral. Estas categorías son en primer lugar el nivel de satisfacción de los contadores encuestados con respecto al lugar de trabajo en comparación con lugares anteriores u otros en los que hubiesen trabajado.

<b>Análisis descriptivo de las variables de la encuesta Tabla de la estructura de la encuesta y de la muestra.</b>
<b>Principales variables de la encuesta</b>
1. Género vs satisfacción
2. Género vs remuneración
3. Remuneración vs satisfacción
4. Edad vs satisfacción
5. Tipo de contrato vs satisfacción

Cada una de estas variables se midió mediante una afirmación la cual es valorada por el sujeto encuestado en una escala de valoración o escala tipo Likert. Donde 1 puede expresar total desacuerdo o Insatisfacción y 5 total acuerdo o satisfacción. Con respecto al clima laboral, el resultado por parte de los encuestados es generalmente positivo, las preguntas relacionadas con integración y satisfacción con el desempeño, indican un “sí” entre 72 y 77 por cien de los casos, mientras que el “sí” con un grado de matiz, se aplica entre un 13.5 y un 19.6 por ciento.

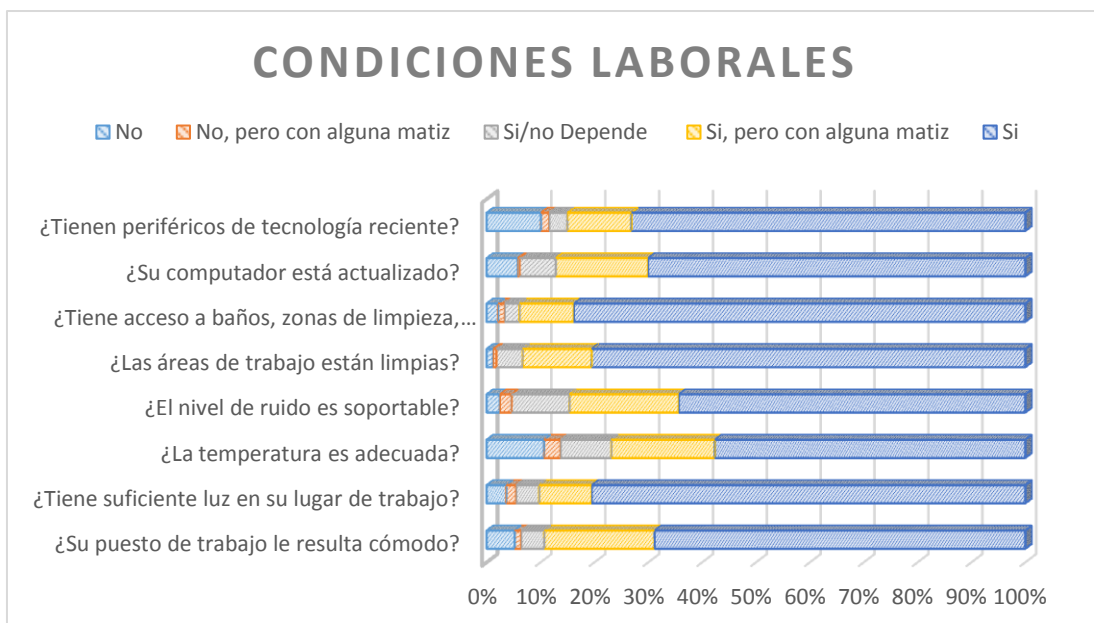
#### **Gráfico 1 Clima Laboral**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos

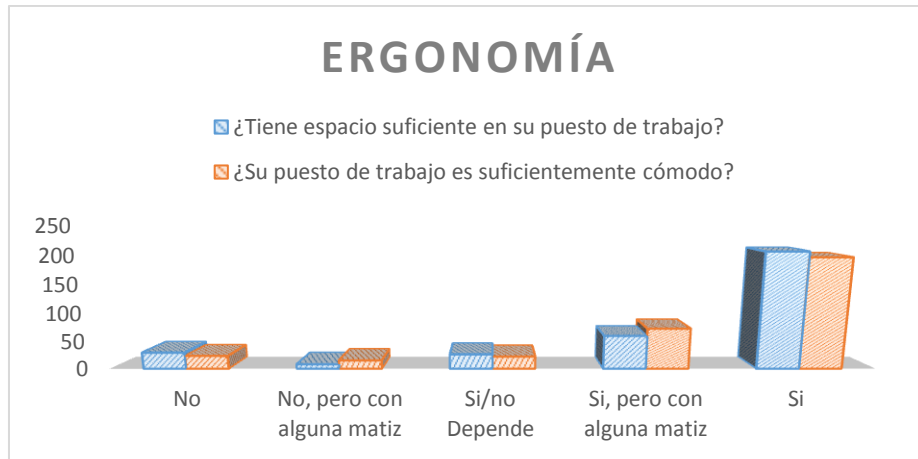
Por otro lado, en el área de condiciones laborales, se elaboraron ocho preguntas relacionadas con los espacios físicos del lugar en donde laboran los contadores, en las situaciones relacionadas con recursos informáticos y la temperatura fueron los calificados con el nivel más bajo, sin embargo las condiciones las perciben favorablemente en términos generales. Con respecto a la ergonomía, los contadores en general se sienten cómodos y además consideran que tienen el suficiente espacio.

**Gráfico 2. Condiciones laborales actuales**



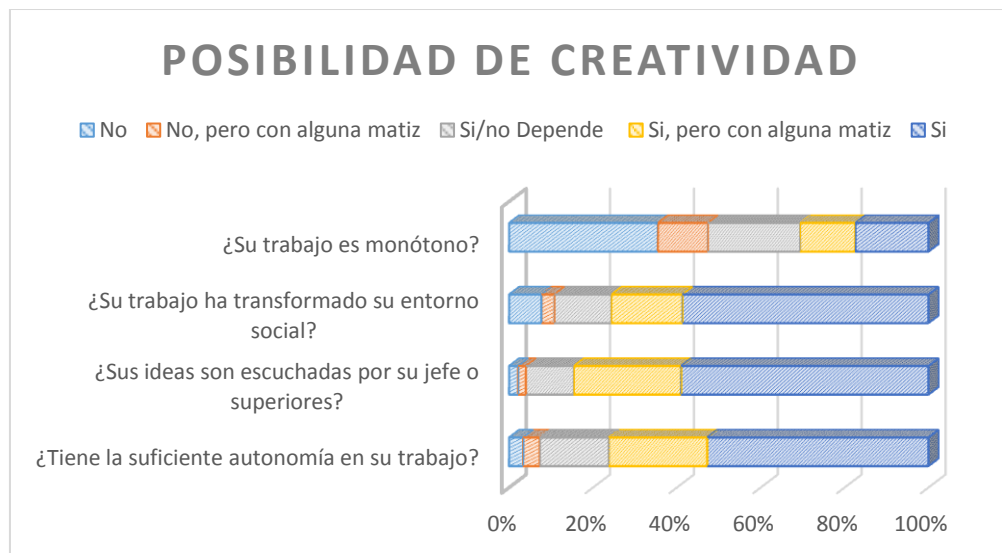
Fuente: elaboración propia a partir de los datos

**Gráfico 3. Condiciones de ergonomía**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos

**Gráfico 4. Posibilidad de creatividad en el trabajo**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos

Por último, en lo relacionado con la posibilidad de creatividad, como se muestra en la gráfica 4, el 35.4% de los encuestados considera que su trabajo no es monótono, un 11% dice que no lo es pero con un grado de matiz, el 22% es indiferente y el resto lo consideran monótono aunque sea con un grado de matiz.

#### 4.1 Modelo Probit.

Para la elaboración del modelo probit ordenado, se utilizaron en primera instancia todos los ítem relevantes para la encuesta, sin embargo por la naturaleza de los datos, se presumía que

iban a existir problemas de multicolinealidad y falta de significancia; efectivamente en las diferentes pruebas, algunos datos resultaron no relevantes o con relación lineal, al final el modelo mejor ajustado fue aquel que tuvo en cuenta la edad, el sexo, el tipo de contrato, la remuneración y la percepción sobre el dinero que gana cada participante. Las preguntas y el código con el que se identifican para realizar el modelo, se relacionan a continuación:

<b>En general, ¿cuál es el nivel de satisfacción con el lugar de trabajo en comparación con otros sitios donde ha trabajado antes?</b>	<b>SE501</b>	Muy satisfecho
	<b>SE502</b>	Bastante Satisfecho
	<b>SE503</b>	Poco Satisfecho
	<b>SE504</b>	Nada satisfecho
<b>Edad</b>	<b>IP01</b>	Edad
<b>Género</b>	<b>IP1M</b>	0 si es Masculino 1 Si es Femenino
<b>En la actualidad, con cuales de las siguientes formas de contratación, usted se encuentra vinculado</b>	<b>EL121</b>	Contrato laboral a término indefinido
	<b>EL122</b>	Contrato laboral a término fijo
	<b>EL123</b>	Contrato de prestación de servicios profesionales
	<b>EL124</b>	Contrato de prestación de servicios técnicos
	<b>EL125</b>	Otro tipo de contrato
<b>¿Considera que su trabajo está bien remunerado?</b>	<b>RE391</b>	No
	<b>RE392</b>	No, pero con alguna matiz
	<b>RE393</b>	Si/no Depende
	<b>RE394</b>	Sí, pero con alguna matiz
	<b>RE395</b>	Si
<b>Por favor indique en la siguiente escala, su remuneración promedio mensual</b>	<b>RE431</b>	de 1 a 2 salarios mínimos
	<b>RE432</b>	de 3 a 5 salarios mínimos
	<b>RE433</b>	de 6 a 8 salarios mínimos
	<b>RE434</b>	de 9 a 15 salarios mínimos
	<b>RE435</b>	Más de 16 salarios mínimos en adelante

Ordered probit regression

Number of obs = 315  
 LR chi2(14) = 93.62  
 Prob > chi2 = 0.0000  
 Pseudo R2 = 0.1513

Log likelihood = -262.65242

se501	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
ip01	.0121334	.0069264	1.75	0.080	-.001442	.0257088
iplm	.2773068	.1434707	1.93	0.053	-.0038906	.5585043
el122	.5320135	.1951816	2.73	0.006	.1494646	.9145624
el123	.0194344	.1682837	0.12	0.908	-.3103955	.3492644
el124	1.330392	.4899964	2.72	0.007	.3700168	2.290767
el125	.8008561	.2918169	2.74	0.006	.2289055	1.372807
re432	-.016719	.1870437	-0.09	0.929	-.3833178	.3498799
re433	-.330443	.2498489	-1.32	0.186	-.8201379	.1592519
re434	-.8295168	.2937807	-2.82	0.005	-1.405316	-.2537172
<del>re435</del>	-1.128248	.624525	-1.81	0.071	-2.352294	.0957989
re392	-.0840335	.2920615	-0.29	0.774	-.6564635	.4883965
re393	-.09617	.2423457	-0.40	0.691	-.5711589	.3788188
re394	-.3826778	.1967108	-1.95	0.052	-.7682239	.0028684
re395	-1.040518	.2009174	-5.18	0.000	-1.434309	-.6467275
/cut1	-.3149651	.3373329			-.9761254	.3461951
/cut2	1.480975	.3454758			.8038551	2.158095

La probabilidad dadas las condiciones especificadas de que un contador esté “muy satisfecho” de su lugar de trabajo, en relación con los lugares en donde ha trabajado es del 32.4%, que esté “bastante satisfecho” es del 58.6% y que esté “poco satisfecho” es del 9%. En esta muestra ninguno de los participantes declaró estar “nada satisfecho”.

En el mismo sentido, los efectos marginales por categoría muestran otros datos interesantes. Por ejemplo, para el caso de los que dijeron estar “muy satisfechos” la probabilidad de que sigan en dicha categoría disminuye en 0.4% a medida que aumenta la edad, lo mismo pasa con el sexo, ser mujer disminuye dicha probabilidad de ocurrencia en 9.9%. Por otro lado, teniendo como base las personas con contrato indefinido (el121), tener un contrato laboral a término fijo (el122), prestación de servicios profesionales (el123), prestación de servicios técnicos (el124), u otro tipo de contrato (el124), disminuye la probabilidad de estar “muy satisfecho” en 17.1%, 0.69%, 29.5% y 22.7% respectivamente.

Por último, las variables entre r392 hasta r395, que se refieren a la pregunta ¿considera que su trabajo está bien remunerado? Son relativas a la respuesta “no” (r391) y en todos los casos

muestran incremento en la probabilidad; de la misma forma, la probabilidad aumenta en cada tramo salarial que se compara con respecto a los que ganan entre 1 y 2 salarios mínimos.

Marginal effects after oprobit  
y = Pr(se501==1) (predict, p outcome(1))  
= .3239843

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[ 95% C.I. ]	X
ip01	-.0043614	.00249	-1.75	0.080	-.00924 .000518	39.3841
iplm*	-.0993268	.05113	-1.94	0.052	-.199536 .000882	.492063
e1122*	-.1713931	.05476	-3.13	0.002	-.278717 -.064069	.149206
e1123*	-.0069704	.06022	-0.12	0.908	-.124994 .111053	.253968
e1124*	-.2952581	.04879	-6.05	0.000	-.390892 -.199624	.022222
e1125*	-.2277836	.0597	-3.82	0.000	-.344799 -.110768	.057143
re432*	.0060087	.06721	0.09	0.929	-.125716 .137733	.520635
re433*	.1238093	.09648	1.28	0.199	-.065282 .312901	.155556
re434*	.3190719	.11129	2.87	0.004	.100943 .537201	.107937
re435*	<u>4260268</u>	.20251	2.10	0.035	.029109 .822945	.022222
re392*	.0306847	.10823	0.28	0.777	-.181445 .242814	.066667
re393*	.0351192	.08981	0.39	0.696	-.140914 .211152	.11746
re394*	.1422073	.07465	1.90	0.057	-.004112 .288526	.253968
re395*	.3831684	.07121	5.38	0.000	.243608 .522729	.330159

Para el caso de las personas que se sienten “satisfechas”, la edad y el sexo tienen un efecto positivo, es decir que a medida que aumenta la edad es más probable que las personas se sientan así, mientras que las mujeres tienen un probabilidad de 5.3% de estar más satisfechas que los hombres.

De forma análoga, el tipo de contrato en relación al tipo de contrato indefinido, aumenta la probabilidad de estar “satisfecho” en todos los escenarios, menos en el contrato por prestación de servicios técnicos. Para dar paso a la siguiente categoría, sólo queda mirar los aspectos con respecto al salario y a la percepción que tienen los individuos sobre lo que ganan. Es de notar que en todos los casos, la probabilidad de que un individuo se encuentre en esta categoría disminuye. Esto se puede explicar con el hecho de que al aumentar el salario o al cambiar su percepción sobre lo que gana, el individuo cambie de categoría.

Marginal effects after oprobit  
y = Pr(se501==2) (predict, p outcome(2))  
= .58578803

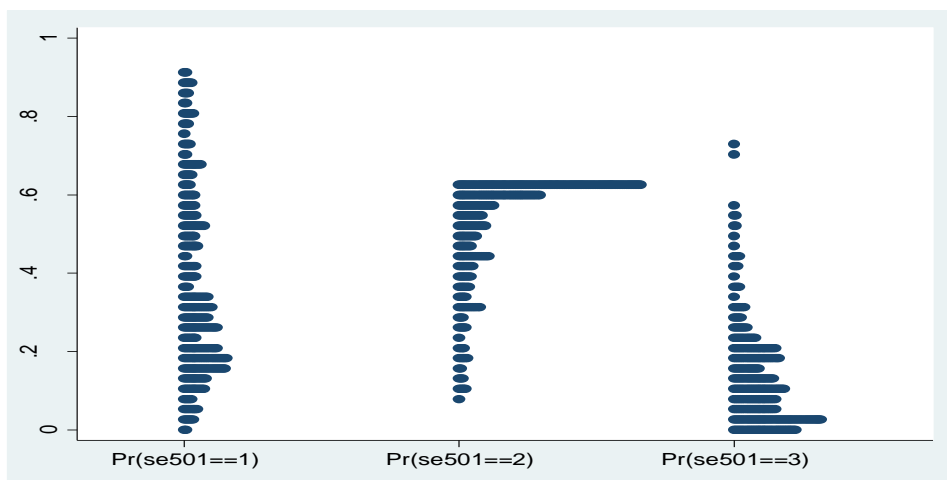
variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
ip01	.0023873	.00141	1.69	0.091	-.000383	.005157		39.3841
iplm*	.0539635	.02878	1.87	0.061	-.00245	.110377		.492063
el122*	.0617667	.01762	3.51	0.000	.02723	.096303		.149206
el123*	.0037881	.0325	0.12	0.907	-.059904	.06748		.253968
el124*	-.1038635	.15153	-0.69	0.493	-.400853	.193127		.022222
el125*	.0312696	.04333	0.72	0.471	-.053664	.116203		.057143
re432*	-.0032873	.03675	-0.09	0.929	-.075322	.068747		.520635
re433*	-.0777167	.06774	-1.15	0.251	-.210484	.055051		.155556
re434*	-.2321823	.09604	-2.42	0.016	-.420419	-.043946		.107937
re435*	-.3389435	.18961	-1.79	0.074	-.710578	.032691		.022222
re392*	-.0176688	.06527	-0.27	0.787	-.145599	.110262		.066667
re393*	-.0202299	.05425	-0.37	0.709	-.126565	.086105		.11746
re394*	-.0872176	.05129	-1.70	0.089	-.187743	.013308		.253968
re395*	-.2443574	.05638	-4.33	0.000	-.35486	-.133855		.330159

## 5. CONCLUSIONES Y PREGUNTAS EMERGENTES

El análisis de las personas que se consideran “poco satisfechas”, aquí la edad es menos relevante que en los casos anteriores, sin embargo cada año de más, contribuye a un incremento en la probabilidad de estar poco satisfecho en 0.19 puntos porcentuales. Al mismo tiempo, las mujeres tienen un 4.5% más de probabilidades de caer en esta categoría.

El tipo de contrato en todos los casos menos “prestación de servicios” es significativo y representa un aumento en la probabilidad de estar poco satisfecho, en otras palabras es mucho más probable estar “satisfecho” o “muy satisfecho” con un contrato a termino indefinido.

Gráfica 5. Distribución de función de probabilidad por categoría





Fuente: elaboración propia

Para terminar, en lo relacionado al nivel salarial comparado con 1 o 2 salarios mínimos (de r431 a r435), la probabilidad de encontrarse en esta categoría disminuye progresivamente, es decir que a mayor salario, es menos probable estar “poco satisfecho”; lo mismo pasa para su percepción sobre la remuneración (de r391 a r395), en comparación a los que se consideran que no están bien remunerados, sentir que está medianamente bien remunerado o simplemente bien remunerado, disminuye la probabilidad de estar “poco satisfecho”.

```
Marginal effects after oprobit
      y = Pr(se501==3) (predict, p outcome(3))
      = .09022767
```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
ip01	.001974	.00114	1.72	0.085	-.00027	.004218		39.3841
ip1m*	.0453633	.02408	1.88	0.060	-.001829	.092555		.492063
e1122*	.1096264	.04922	2.23	0.026	.013154	.206099		.149206
e1123*	.0031822	.02773	0.11	0.909	-.051164	.057529		.253968
e1124*	.3991216	.19243	2.07	0.038	.02197	.776273		.022222
e1125*	.196514	.09531	2.06	0.039	.009702	.383326		.057143
re432*	-.0027214	.03046	-0.09	0.929	-.062421	.056978		.520635
re433*	-.0460926	.02997	-1.54	0.124	-.104825	.01264		.155556
re434*	-.0868896	.02164	-4.02	0.000	-.129301	-.044478		.107937
re435*	-.0870833	.02043	-4.26	0.000	-.127131	-.047035		.022222
re392*	-.0130159	.04303	-0.30	0.762	-.09736	.071328		.066667
re393*	-.0148892	.03568	-0.42	0.676	-.084817	.055038		.11746
re394*	-.0549897	.02546	-2.16	0.031	-.104893	-.005087		.253968
re395*	-.138811	.02733	-5.08	0.000	-.192384	-.085238		.330159

Finalmente, es necesario, mencionar que la falta de estudios en estas dimensiones del trabajo contable, hacen imposible acceder a un panorama más amplio sobre el comportamiento, asociado al trabajo en esta profesión en Colombia, pues bajo las perspectivas contemporáneas de gestión del recurso humano, la motivación es esencial para el cumplimiento y desarrollo de las metas organizacionales y personales.

A manera de discusión propuesta, consideramos necesario, proponer un estudio que aborde el otro lado de la motivación laboral; el índice de Burnout en el trabajo, y posteriormente una triangulación de dichos resultados con los obtenidos desde perspectivas motivacionales. Es decir, describir y detectar las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización o

cinismo y realización personal, las cuales se pueden homologar a las tres dimensiones del modelo de motivación general (McClelland, 1989) postulando que para medir la motivación laboral es posible hacerlo desde perspectivas contrarias, es decir, cuando no se alcanzan las dimensiones de logro, poder y asociación se puede desencadenar el síndrome de burnout. Así entonces, la asociación de dichas dimensiones del logro, con protección y afrontamiento del estrés implica revisar otra dimensión de los estudios de este tipo, que son elementos como resiliencia, *engagement* y estrés laboral.

### **Bibliografía**

- Allen, J. G. (SF). *Psicología y Mente*. Recuperado el 30 de 04 de 2016, de Síndrome Bornout: quemado en el trabajo: <https://psicologiymente.net/empresa/bornout-sindrome-del-quemado#!>
- Atalaya Pisco, M. C. (1999). SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD. *Revista de Psicología*, 3(5), 46-66.
- Becerra, L., García, L., Higuerey, A., & Paredes, R. (Octubre-Diciembre de 2005). La formación del contador público como fuente de capital humano. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 10(32), 564-579.
- Contreras Zartha, C., & Arango Terán, D. E. (2010). La ética profesional del Contador público. *Apuntes contables*, 14, 201-215.
- Decreto 2649. (1993). Decreto 2649. *Decreto Reglamentario 2649*. Legis.
- Leon, F., & Roncancio García, A. D. (2007). Trayectorias de los estudiantes de contaduría pública: capitales y disposiciones de una clase emergente. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XV(2), 177-211.
- Leon, F., & Sepúlveda, M. (1979). Satisfacciones e insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 11(1), 93-113. Recuperado el 29 de 04 de 2016, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805011106>
- Loaiza B., E., & Peña, A. E. (2013). Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos. *Actualidad Contable FACES*, 16(26), 27-44.
- Loaiza Betancur, E. (2014). El ejercicio de la profesión contable en Colombia. *En Contexto*, 2, 147-164.
- Loaiza, E., & Peña, A. (2012). Niveles de estres y síndrome de Bornout en contadores publicos colombianos. *Actualidad Contable FACES*, 27-44. Recuperado el 29 de 04 de 2016, de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/actualidadcontable/article/view/7035/6903>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: ediciones Narcea.
- Mírta Vuotto, P. A. (2007). El buen trabajo y la. *Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* (59), 15.

Ortiz Páez, C. C. (2011). INSERCIÓN LABORAL Y CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA DEL CONTADOR PÚBLICO UNIAMAZONIA 2007 – 2010. *Revista FACCEA*, 1(2), 64-70.

Roncancio García, A., Lopez, E., & Castillo, P. (2013). LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS CONTADORES, PERCEPCIONES DEL TRABAJO, EL INGRESO Y LA SATISFACCIÓN EN EGRESADOS. *II CONGRESO DE INVESTIGACION FORMATIVA UMNG*. Bogotá.

Universidad Juárez del Estadp de Durango. (2012). Analisis de satisfaccion de la carrera de contador publico. 1-25. Recuperado el 29 de 04 de 2016, de [http://planeacion.ujed.mx/Documentos/Estadistica/Egresados/ANALISIS\\_SATISFACCION\\_CP.pdf](http://planeacion.ujed.mx/Documentos/Estadistica/Egresados/ANALISIS_SATISFACCION_CP.pdf)

Voutto, M., & Arzadun, P. (2007). *El buen trabajo y la satisfacción laboral*. (M. Voutto, Ed.) uenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas. UBA. Recuperado el 14 de marzo de 2016, de <http://www.econ.uba.ar/cesot/docs/documento%2059.pdf>

Vuotto, M., & Arzadun, P. (diciembre de 2007). El buen trabajo y la satisfacción laboral. (M. Vuotto, Ed.) *Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*(59), 15.

## Anexo 1

### Encuesta ECO 562 (Roncancio & Camargo; 2010) Codificación de las variables

CODIFICACIÓN - MATRIZ MOTIVACIONES EN LA PROFESIÓN CONTABLE				
IP - INFORMACION PERSONAL	IP0	EDAD	IP01	Edad
	IP1	GÉNERO	IP1M	0 si es Masculino 1 Si es Femenino
	IP2	ESTRATO SOCIOECONOMICO	IP21	Estrato 1
	IP3	ESTADO CIVIL EN EL MOMENTO DE LA ENCUESTA	IP31	1 soltero 2 casado 3 unión libre 4 separado/divorciado 5 viudo
	IP4	NUMERO DE HIJOS	IP41	Nº de hijos
	IP5	NUMERO DE PERSONAS A CARGO	IP51	Nº de hijos de personas a cargo
	IP6	¿USTED APORTA PARTE DE SUS INGRESOS PARA EL SISTEMAMIENTO DEL HOGAR EN EL QUE HABITA?	IP6P	0 si es positivo o 1 si es negativo
	IP7	DE LAS SIGUIENTES RAZONES, INDIQUE CUÁL(ES) INFLUYERON EN SU DESICIÓN DE ESTUDIAR CONTADURÍA PÚBLICA	IP71	En el Colegio o institución de educación había un énfasis comercial o en contabilidad
			IP72	Por los ingresos que podría ofrecer la profesión
			IP73	Por las múltiples alternativas laborales en contabilidad
			IP74	Por la influencia familiar o de entornos cercanos
			IP75	Por iniciativa propia (gusto personal)
			IP76	Por experiencias previas en estudios contables
IP77			Por el prestigio que tiene la profesión en el entorno social	
IP78			Porque no pude estudiar otra carrera o profesión	
IP79	Porque mis aptitudes se acercan al quehacer contable			
IP80	Otras motivaciones			
IP8	¿Cuál ES SU NIVEL EDUCATIVO MÁXIMO ALCANZADO HASTA EL MOMENTO?	IP81	1pregrado 2 especialización 3 maestría 4 otros	

	IP9	SUS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS LOS REALIZO EN UNA INSTITUCIÓN DE CARÁCTER:	IP91	
EL - EXPERIENCIA LABORAL, DEPARTAMENTO Y ANTIGÜEDAD	EL10	¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA USTED TRABAJANDO PARA LA EMPRESA ACTUAL?	EL101	0 si es público o 1 si es privado
			EL102	Menos de un año
			EL103	1 - 2 años
			EL104	3 - 5 años
			EL105	6 - 10 años
	EL11	¿CUÁNTO TIEMPO DE EXPERIENCIA LABORAL TIENE EN CONTABILIDAD?	EL111	Más de 10 años
			EL112	Menos de un año
			EL113	1 - 2 años
			EL114	3 - 5 años
			EL115	6 - 10 años
	EL12	EN LA ACTUALIDAD, CON CUALES DE LAS SIGUIENTES FORMAS DE CONTRATACIÓN, USTED SE ENCUENTRA VINCULADO	EL121	Contrato laboral a término indefinido
			EL122	Contrato laboral a término fijo
			EL123	Contrato de prestación de servicios profesionales
			EL124	Contrato de prestación de servicios técnicos
			EL125	Otro tipo de contrato
	EL13	¿A QUE DEPARTAMENTO DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA PERTENECE USTED?	EL131	Administrativo
			EL132	Contable
			EL133	Financiero
			EL134	Revisoría Fiscal
			EL135	Gestión y control de calidad
EL136			Comercial	
EL137			Control Interno	
EL138			Costos	
EL139			Tributario	
EL140			Otra área	
CL - CLIMA LABORAL	CL14	¿LE GUSTA A USTED SU TRABAJO ACTUAL?	CL141	No
			CL142	Preferiría otra cosa
			CL143	Lo acepto; ni me gusta ni me disgusta
			CL144	Me gusta mucho
	CL15	¿ESTÁ USTED SATISFECHO CON SU DESEMPEÑO EN LA EMPRESA?	CL151	No
			CL152	No, pero con alguna matiz
			CL153	Sí/no Depende
			CL154	Sí, pero con alguna matiz
			CL155	Sí
	CL16	¿DE HABER SABIDO COMO IBAN A SER LAS COSAS EN SU EMPRESA, HUBIERA ENTRADO EN ELLA?	CL161	No
			CL162	No, pero con alguna matiz
			CL163	Sí/no Depende
			CL164	Sí, pero con alguna matiz
			CL165	Sí
	CL17	¿SE SIENTE INTEGRADO EN SU EMPRESA?	CL171	No
			CL172	No, pero con alguna matiz
			CL173	Sí/no Depende
CL174			Sí, pero con alguna matiz	

			CL175	Si	
CA - CONDICIONES AMBIENTALES EN EL PUESTO DE TRABAJO	CA18	¿SU PUESTO DE TRABAJO LE RESULTA CÓMODO?	CA181	No	
			CA182	No, pero con alguna matiz	
			CA183	Si/no Depende	
			CA184	Si, pero con alguna matiz	
			CA185	Si	
	CA19	¿TIENE SUFICIENTE LUZ EN SU LUGAR DE TRABAJO?	CA191	No	
			CA192	No, pero con alguna matiz	
			CA193	Si/no Depende	
			CA194	Si, pero con alguna matiz	
			CA195	Si	
	CA20	¿LA TEMPERATURA ES ADECUADA EN SU LUGAR DE TRABAJO?	CA201	No	
			CA202	No, pero con alguna matiz	
			CA203	Si/no Depende	
			CA204	Si, pero con alguna matiz	
			CA205	Si	
	CA21	¿EL NIVEL DE RUIDO ES SOPORTABLE?	CA211	No	
			CA212	No, pero con alguna matiz	
			CA213	Si/no Depende	
			CA214	Si, pero con alguna matiz	
			CA215	Si	
	CA22	¿LAS ÁREAS DE TRABAJO ESTÁN LIMPIAS?	CA221	No	
			CA222	No, pero con alguna matiz	
			CA223	Si/no Depende	
			CA224	Si, pero con alguna matiz	
			CA225	Si	
	CA23	¿TIENE ACCESO A BAÑOS, ZONAS DE LIMPIEZA, DESALOJOS DE EMERGENCIA Y CAFETERÍAS?	CA231	No	
			CA232	No, pero con alguna matiz	
			CA233	Si/no Depende	
			CA234	Si, pero con alguna matiz	
			CA235	Si	
	CA24	¿SU COMPUTADOR ESTÁ ACTUALIZADO CON LAS DEMANDAS ACTUALES?	CA241	No	
			CA242	No, pero con alguna matiz	
			CA243	Si/no Depende	
			CA244	Si, pero con alguna matiz	
			CA245	Si	
	CA25	¿EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS SE HAN ADQUIRIDO IMPRESORAS, MULTIFUNCIONALES Y OTROS PERIFÉRICOS DE TECNOLOGÍA RECIENTE?	CA251	No	
			CA252	No, pero con alguna matiz	
			CA253	Si/no Depende	
			CA254	Si, pero con alguna matiz	
			CA255	Si	
	CA26	¿EL SOFTWARE QUE UTILIZA ES EL MÁS ADECUADO PARA SUS FUNCIONES?	CA26P	Respuesta Positiva	
			CA26N	Respuesta Negativa	
	ERGONOMIA	ER27	¿TIENE ESPACIO SUFICIENTE EN SU PUESTO DE TRABAJO?	ER271	No
				ER272	No, pero con alguna matiz
				ER273	Si/no Depende

			ER274	Sí, pero con alguna matiz
			ER275	Sí
	ER28	¿SU PUESTO DE TRABAJO ES SUFICIENTEMENTE CÓMODO?	ER281	No
			ER282	No, pero con alguna matiz
			ER283	Sí/no Depende
			ER284	Sí, pero con alguna matiz
ER285			Sí	
CL - POSIBILIDADES DE CREATIVIDAD E INICIATIVA	CI29	¿TIENE LA SUFICIENTE AUTONOMÍA EN SU TRABAJO?	CL291	No
			CL292	No, pero con alguna matiz
			CL293	Sí/no Depende
			CL294	Sí, pero con alguna matiz
			CL295	Sí
	CI30	¿SUS IDEAS SON ESCUCHADAS POR SU JEFE O SUPERIORES?	CL301	No
			CL302	No, pero con alguna matiz
			CL303	Sí/no Depende
			CL304	Sí, pero con alguna matiz
			CL305	Sí
	CI31	¿SU TRABAJO HA TRANSFORMADO SU ENTORNO SOCIAL?	CL311	No
			CL312	No, pero con alguna matiz
			CL313	Sí/no Depende
			CL314	Sí, pero con alguna matiz
			CL315	Sí
	CI32	¿SU TRABAJO ES MONOTONO?	CL321	No
			CL322	No, pero con alguna matiz
			CL323	Sí/no Depende
			CL324	Sí, pero con alguna matiz
			CL325	Sí
CT - ACERCA DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	CT33	LA MAYORÍA DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON:	CT331	Amistosos
			CT332	Indiferentes
			CT333	Cooperativos
			CT334	Muy amistosos
	CT34	¿EXISTE INTERACCIÓN PERSONAL ENTRE LO QUE USTED HACE EN SU TRABAJO Y OTRAS DEPENDENCIAS?	CT341	No
			CT342	No, pero con alguna matiz
			CT343	Sí/no Depende
			CT344	Sí, pero con alguna matiz
			CT345	Sí
	CT35	¿SI DEJA SU CARGO, AFECTARÍA SIGNIFICATIVAMENTE LA DINÁMICA DE LA EMPRESA?	CT351	No
			CT352	No, pero con alguna matiz
			CT353	Sí/no Depende
			CT354	Sí, pero con alguna matiz
			CT355	Sí
	CT36	¿EN SU CAMPO DE TRABAJO HAY POSIBILIDAD DE ACCEDER A OTROS CARGOS SUPERIORES O DE CAMBIAR DE ÁREA?	CT361	No
			CT362	No, pero con alguna matiz
			CT363	Sí/no Depende
			CT364	Sí, pero con alguna matiz
			CT365	Sí

FT - SOBRE LAS FUNCIONES DE TRABAJO	FT37	POR FAVOR INDIQUE CUALES SUS FUNCIONES Y EN QUE ÁREA DE LA EMPRESA	FT371	Respuesta abierta
	FT38A	¿EL PUESTO QUE OCUPA EN LA EMPRESA ESTÁ EN RELACIÓN CON LA EXPERIENCIA QUE USTED POSEE?	FT38A1	No
			FT38A2	No, pero con alguna matiz
			FT38A3	Si/no Depende
			FT38A4	Sí, pero con alguna matiz
			FT38A5	Si
	FT38B	¿SU PUESTO ESTÁ EN RELACIÓN CON SU INFORMACIÓN ACADEMICA?	FT38B1	No
			FT38B2	No, pero con alguna matiz
			FT38B3	Si/no Depende
			FT38B4	Sí, pero con alguna matiz
			FT38B5	Si
	FT38C	¿CREE USTED QUE SUS FUNCIONES SON VALORADAS DESDE OTRAS ÁREAS DE LA EMPRESA?	FT38C1	No
			FT38C2	No, pero con alguna matiz
			FT38C3	Si/no Depende
			FT38C4	Sí, pero con alguna matiz
			FT38C5	Si
	FT38D	¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO ESTÁ SUFICIENTEMENTE RECONOCIDO Y CONSIDERADO POR SU JEFE O SUPERIORES?	FT38D1	No
			FT38D2	No, pero con alguna matiz
			FT38D3	Si/no Depende
			FT38D4	Sí, pero con alguna matiz
FT38D5			Si	
RE - REMUNERACIÓN	RE39	¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO ESTÁ BIEN REMUNERADO?	RE391	No
			RE392	No, pero con alguna matiz
			RE393	Si/no Depende
			RE394	Sí, pero con alguna matiz
			RE395	Si
	RE40	¿CREE QUE SU SUELDO ESTÁ EN CONSONANCIA CON LOS SUELDOS QUE HAY EN SU EMPRESA?	RE401	No
			RE402	No, pero con alguna matiz
			RE403	Si/no Depende
			RE404	Sí, pero con alguna matiz
			RE405	Si
	RE41	¿CONSIDERA QUE EXISTE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CUANTO A LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA DENTRO DE SU EMPRESA?	RE411	No
			RE412	No, pero con alguna matiz
			RE413	Si/no Depende
			RE414	Sí, pero con alguna matiz
			RE415	Si
	RE42	INDIQUE EN QUÉ PORCENTAJE SUS INGRESOS PROVIENEN DE LA ACTIVIDAD CONTABLE	RE421	Porcentaje en decimales siendo 1 el 100%
	RE43	POR FAVOR INDIQUE EN LA SIGUIENTE ESCALA, SU REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL	RE431	de 1 a 2 salarios mínimos
			RE432	de 3 a 5 salarios mínimos
			RE433	de 6 a 8 salarios mínimos
			RE434	de 9 a 15 salarios mínimos
RE435			Más de 16 salarios mínimos en adelante	

	RE44	CON RESPECTO A LA SATISFACCION DE NECESIDADES (TANTO PROMARIAS COMO DE SEGUNDO ORDEN) EL HECHO DE SER CONTADOR Y DESEMPEÑARSE PROFESIONALMENTE, PERMITE ACCEDER O SUPLIR CIERTAS NECESIDADES. INDIQUE LAS MÁS IMPORTANTES. (CONSIDERE QUE YA HAYAN SIDO SATISFECHAS POR USTED)	RE4401	Vivienda propia
			RE4402	Acceso a la educación superior y a posgrados
			RE4403	Ascenso en la escala social
			RE4404	Acceso a bienes culturales
			RE4405	Oficina o espacio de su trabajo propio
			RE4406	Acceso a bienes de lujo
			RE4407	Acceso a tecnología
			RE4408	Vehículo propio
			RE4409	Mejor alimentación y manutención
			RE4410	Empresa o negocio propio
			RE4411	Viajes y entretenimiento
			RE4412	Reconocimiento social
			RE4413	Mejor calidad de vida para mi familia
	RE45	A FUTURO CERCANO, COMO CONTADOR, ¿CUÁLES CREE QUE VAN A SER SUS NECESIDADES DE CUBRIR?	RE4501	Vivienda propia
			RE4502	Acceso a la educación superior y a posgrados
			RE4503	Ascenso en la escala social
			RE4504	Vehículo propio
			RE4505	Mejor alimentación y manutención
			RE4506	Empresa o negocio propio
			RE4507	Acceso a bienes culturales
			RE4508	Oficina o espacio de su trabajo propio
			RE4509	Acceso a bienes de lujo
			RE4510	Acceso a tecnología
			RE4511	Acceso a entretenimiento y viajes
			RE4512	Reconocimiento social
			RE4513	Altruismo o humanitarismo
RE4514	Otros			
RC - RECONOCIMIENTO	RC47	¿CONSIDERA USTED QUE EN SU EMPRESA EXISTEN IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, A LA HORA DE OCUPAR PUESTOS DE TRABAJO?	RC471	No
			RC472	No, pero con alguna matiz
			RC473	Si/no Depende
			RC474	Sí, pero con alguna matiz
			RC475	Sí
	RC48	¿TIENE UN CIERTO NOVEL DE SEGURIDAD EN SU PUESTO DE TRABAJO, DE CARA AL FUTURO?	RC481	No
			RC482	No, pero con alguna matiz
			RC483	Si/no Depende
			RC484	Sí, pero con alguna matiz
			RC485	Sí
	RC49	¿ES POSIBLE LA PROMOCIÓN LABORAL POR UN BUEN RENDIMIENTO LABORAL?	RC491	No
			RC492	No, pero con alguna matiz
			RC493	Si/no Depende
RC494			Sí, pero con alguna matiz	
RC495			Sí	
SATISFACCIÓN DEL	SE50	EN GENERAL, ¿CUÁL ES EL NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL LUGAR DE TRABAJO EN COMPARACIÓN CON	SE501	Muy satisfecho



		<b>OTROS SITIOS DONDE HA TRABAJADO ANTES?</b>	<b>SE502</b>	Bastante Satisfecho
			<b>SE503</b>	Poco Satisfecho
			<b>SE504</b>	Nada satisfecho