

Análisis cuantitativo de la satisfacción en el trabajo de contadores públicos en el sector privado en Bogotá

Quantitative analysis of satisfaction at work of public accountants in the private sector in Bogota

Analyse quantitative sur le taux de satisfaction des comptables dans la ville de Bogotá travaillant dans le privé

Ángel David Roncancio García¹ · David Andrés Camargo Mayorga² · Octavio Cardona García³

Resumen

El presente documento realiza un análisis de 328 encuestas sobre satisfacción en el trabajo, las cuales se dirigieron a contadores públicos que se desempeñan en diferentes empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá. La metodología utilizada fue de carácter cuantitativo. Los resultados más destacados muestran que variables como la escala salarial y el tipo de contrato laboral afectan la propensión a sentirse satisfecho laboralmente. Por otro lado, se encontró evidencia que la satisfacción en una organización es un antecedente de compromisos que se generan, ya sea por las diferencias de género o por grupos etarios respecto a las variables que inciden en la satisfacción laboral.

Exponer las características del perfil del contador, permitió probar modelos estructurales complejos e investigar un

segmento laboral que ha sido descuidado por las instituciones educativas frente a las competencias deseables de los futuros profesionales.

Palabras clave:

Satisfacción en el trabajo; Salario; Contrato de trabajo; Contabilidad.

Abstract

This article makes an analysis of 328 surveys to accountants in different private companies in Bogota about their satisfaction at work. The methodology used was quantitative. The outstanding results show that the variables such as salary and type of contract affect the tendency of feeling well at work. On the other hand, evidence was found that satisfaction in an organization is a history of commitment given by the differences in gender o by

Para citar este artículo: Roncancio-García A.D. Camargo-Mayorga D.A. Cardona-García, O. (2017). "Análisis cuantitativo de la satisfacción en el trabajo de contadores públicos en el sector privado en Bogotá.". In *Vestigium Ire*. Vol. 11-1, p.p 12 -31.



1 Contador público y estudiante de la maestría en Educación de la Universidad Militar Nueva Granada. Docente Investigador de tiempo completo y 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. Bogotá – Colombia.

2 Economista de la Pontificia Universidad Javeriana y magister en Educación de la Universidad Militar Nueva Granada. Docente Investigador de tiempo completo y 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: david.camargo@unimilitar.edu.co. Bogotá – Colombia.

3 Economista y Joven investigador de la Universidad Militar Nueva Granada. Miembro del Grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones. Correo electrónico: octavio.cardona.g@gmail.com. Bogotá – Colombia.

sector groups with respect to the variables that affects the labour satisfaction.

Writing the characteristics of the accountant profile allowed to test structural complex models and investigate a labour segment which has been neglected by educational institutions faced by the desirable competences of the future professionals.

Key words:

Satisfaction at work, salary, labour contract accounting

Resumé

Ce document présente une analyse de 328 enquêtes effectuées aux comptables qui travaillent dans des différentes entreprises du secteur privé dans la ville de Bogotá. La méthodologie qui a été appliquée est de caractère quantitatif. Les résultats les plus remarquables montrent que le degré de satisfaction au travail est en rapport direct avec l'échelle salariale et le contrat de travail. D'autre part, on a pu constater que les engagements préalables, en tenant compte des différences de genre et d'âge, constituent également des variables influant sur le degré de satisfaction.

La description des caractéristiques du comptable, a permis, d'une part, la mise à l'épreuve de modèles structuraux complexes et, de l'autre, la recherche sur un segment du marché du travail qui avait été négligé par les institutions éducatives, vis-à-vis des compétences désirables chez les futurs professionnels.

Mots clé:

Satisfaction au travail, salaire, contrat de travail, comptable.

JEL: M41, M49.

Introducción

El presente artículo es producto del proyecto de investigación ECO 562 "Motivaciones laborales en los contadores públicos neogranadinos" que realizó el Grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones, de la Universidad Militar Nueva Granada. Para efectos de este documento se actualizó al año 2016 la información de los instrumentos aplicados en el año 2011. La pregunta esencial que asume esta investigación es: ¿cuál es el grado de satisfacción de los contadores para trabajar en su profesión?, y en particular, ¿cuáles son las condiciones más favorables para que el contador esté satisfecho?

Según Macías & Patiño (2014) al identificar los temas más trabajados de investigación en tres revistas de contabilidad en Colombia, muestran que la investigación contable está rezagada respecto de Brasil, el ámbito anglosajón y a otras disciplinas⁴; encontrando que es un hecho que de las tres revistas analizadas (Lúmina, Cuadernos de Contabilidad y Contaduría de la Universidad de Antioquia) hasta el año 2013, éstas tuvieron como temas comunes: la contabilidad de gestión, la teoría contable y la educación contable. Este trabajo reforzaría lo investigado en el área de la contabilidad de gestión.

El documento presenta un análisis cuantitativo de los resultados de 328 encuestas,

.....
4 Para ampliar detalles sobre la investigación contable en Colombia se pueden consultar los trabajos de León-Paime (2009, 2013), Loaiza (2011) y Macías (2013).

dirigidas a contadores públicos de diferentes departamentos, dentro de empresas privadas residenciadas en la ciudad de Bogotá. Las principales variables a exponer correspondieron a diferentes dimensiones del trabajo como: la experiencia laboral, clima laboral, condiciones ambientales del puesto de trabajo, ergonomía, posibilidades de creatividad e iniciativa, relación con sus compañeros de trabajo, funciones desempeñadas, remuneración, trabajo.

Para cumplir con el objetivo, lo planteado se divide en seis secciones. El primero, hace una introducción y plantea el problema de investigación. El segundo, aborda los antecedentes sobre estudios en el campo del trabajo contable, principalmente, desde las ciencias sociales. La tercera parte, presenta una breve relación del problema de la motivación y la satisfacción laboral en contabilidad. Las secciones cuatro y cinco, diseñan la metodología y los resultados. En el sexto apartado se hacen algunas consideraciones finales a manera de conclusión.

Antecedentes sobre estudios en el campo del trabajo contable

Los estudios se enmarcan dentro de la investigación contable del comportamiento por medio de un contraste entre antecedentes de investigaciones realizadas y literatura especializada en ciencias del comportamiento. Esto implica que hay una variada evidencia y coincidencias entre resultados de indagaciones realizadas desde diversos enfoques, como los de las ciencias sociales y de la conducta. La caracterización tipológica del profesional contable, abordada desde la psicología laboral y la sociología de las profesiones, deja entrever que existe una inmensa carga emocional que debe soportar el profesional, lo

que afecta su salud, las relaciones sociales y afectivas, y constituye un costo psicosocial y psico-afectivo importante, que debe asumirse para alcanzar el éxito profesional.

Esto se muestra en los impactos culturales y sociales de la profesión, en sus manifestaciones o imaginarios, como sucede en el cine, la televisión, la publicidad e incluso en las caricaturas. Esto es importante en la medida en que el análisis de la imagen de una profesión, siempre proviene de las opiniones o del ideal de ser contenido en las ideologías y en el campo social. Un ejemplo de ello: en la actualidad es posible interpretar las diferentes construcciones sociales alrededor de una profesión, disciplina o estereotipo social a partir de las múltiples manifestaciones culturales de la misma⁵.

En el caso de la contaduría pública, entendiéndola como la disciplina pragmática que se ocupa de realizar las prácticas propias de las actividades contables de medición, valuación, registro, clasificación, revelación, y certificación de información financiera con el fin de tomar decisiones en las organizaciones económicas, es posible entender aprender y decodificar, el ejercicio de esta disciplina de manifestaciones culturales de la misma como la publicidad, las imágenes, sus manifestaciones en el cine, en la literatura y la percepción social de distintos niveles de la sociedad sobre la contabilidad y quienes la ejercen (Roncancio, Camargo & Almario, 2014).

.....

5 Este tipo de manifestaciones muestran al contable o contador público como una persona anodina, sujeta al trabajo de manera conductual, con un estilo de personalidad poco imaginativo, estructurado y con poca capacidad de decisión y libertad, entre otros aspectos casi caricaturescos (Roncancio, Camargo & Almario, 2014).

Hacia mediados de siglo XX existió un enorme interés en la relación con la contabilidad del comportamiento humano, surgido de la confluencia del conocimiento propio de las ciencias de la conducta sobre los efectos del trabajo en las personas y del reconocimiento. La información obtenida por los procedimientos contables debe ser útil para las personas o agentes económicos, además de ser usada por ellas. Los primeros estudios relevantes surgen a finales de los años cincuenta y comienzos de los sesenta. Algunas de las conclusiones de estos estudios sobre conducta-contabilidad muestran que la contabilidad debe tomar en consideración el impacto sobre las personas y las organizaciones, además de considerar los procedimientos para medir y para reportar la información obtenida, en adición a los reportes técnicos de llevar a cabo esos procesos que constituyen tradicionalmente el foco de la contabilidad (Roncancio & Camargo, 2016).

Al aceptar sus responsabilidades el contador debe sentirse involucrado e interesado en cuestiones sobre cómo cuantificar, evaluar, medir y reportar; cómo deben llevarse a cabo estas operaciones de medición; para quién está creando información, y, por qué aquellos que usan la información se interesarán en los resultados de su esfuerzo. Qué efectos tiene determinado procedimiento sobre la conducta laboral, tanto individual como colectiva, y cómo estos efectos pueden ser alterados al cambiar un lineamiento técnico o normativo. Debe importarle cómo los procesos y los resultados de la contabilidad pueden usarse a fin de ayudar a los individuos, a las organizaciones y a sus diversos agentes a lograr los objetivos que se han trazado o que han sido determinados

por el medio en el cual operan (Bruns & De Coster, 1975).

Los trabajos realizados a partir de la década del 60 sobre las relaciones entre contabilidad y ciencias de la conducta son muy diversos, se pueden clasificar en tres grandes grupos.

En el primero, aparecen investigaciones y artículos referentes al desenvolvimiento de las ciencias de la conducta y sus implicaciones en la práctica de la contabilidad y sus principios. Seguidamente, están los intentos para emplear diversas técnicas de investigación, por personas que operan en el campo la contabilidad, a fin de examinar los efectos que tiene sobre la conducta humana, especialmente la toma de decisiones. Y finalmente, están las investigaciones que toman en consideración los conocimientos resultantes de las ciencias de la conducta que podrían aplicarse en el diseño de organizaciones y el empleo de sistemas de contabilidad, para mejorar la efectividad y la eficiencia de los métodos y las operaciones que se basan en los actos de las personas y los juicios que estas efectúan (Bruns & De Coster, 1975).

En la misma línea de desarrollo epistemológico de estos estudios, Birnbergh & Nath (1975) plantean, que esencialmente hay tres grandes líneas de investigación conductual en la contabilidad: intentos para diseñar un modelo de todo o parte del subsistema humano, investigaciones en la dimensión conductual del proceso administrativo de control⁶, y estudios desde el punto de vista

.....

6 Para ampliar información sobre las reflexiones acerca de las teorías organizacional y económica aplicadas

conductual del efecto que tienen las características de una empresa sobre la forma y la función del sistema administrativo.

Los efectos que pueden tener las diferentes prácticas laborales sobre la conducta de los individuos, en quienes recaen tales prácticas, son variados. Algunos pueden ser circunstanciales y se expresan por medio de estados emocionales relacionados con los espacios de trabajo y con los procesos y estructuras empresariales. Otros efectos, pueden ser fisiológicos o asociados a las patologías que produce el trabajo, como enfermedades ocasionadas (estrés, y sus efectos físicos como agotamiento, entre otros).

El desarrollo genealógico de estudios alrededor de la contabilidad y el trabajo es recogida detalladamente por Bruns & De Coster (1975), quienes plantean una línea de investigación denominada: *empleos efectivos de la contabilidad*, dentro de la cual se han generado estudios de la motivación y satisfacción de la contabilidad. Los principales referentes son Sawatsky (1967), March & Simon (1958), Wallace (1966), Argyris (1964), Becker & Green (1962).

Satisfacción laboral del profesional contable

McClelland (1989) define la satisfacción laboral como una respuesta afectiva derivada de una evaluación positiva del trabajo que se desempeña, medida a través de si el puesto cumple o permite cumplir los objetivos profesionales de la persona; el grado de satisfacción laboral depende de

.....
a la contabilidad y el control, revisar el trabajo de Sunder (1997).

las características propias de una persona (factores intrínsecos) y de las condiciones del trabajo (factores extrínsecos). La insatisfacción laboral es esa respuesta emocional negativa que ignora, frustra o niega los valores de la persona, que incluso produce despersonalización del individuo con su contexto de trabajo (llámese identidad o pertenencia institucional) 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, elementos que se asocian con el síndrome de *Burnout*⁷.

En ese tema, Loaiza & Peña (2012) elaboraron un estudio para determinar el grado de existencia del *Síndrome de Burnout*, aplicando el MBI de Maslach. En sus hallazgos, mostraron que el 57% de la los encuestados tiene presencia alta de burnout y 43% tiene presencia media de este síndrome. Estos resultados muestran un indicador elevado que requiere de un examen por parte empleadores y empleados.

El desarrollo de estudios sobre la motivación laboral no para ahí, ha llevado a explorar un campo, que si bien puede ser parecido tiene

.....
7 El síndrome de *Burnout* (término que traducido al español, significaría "quemarse en el trabajo") se caracteriza como una respuesta prolongada a altos síntomas de estrés laboral con manifestaciones en el organismo o patologías y en la conducta individual y social de las personas. Algunos de sus síntomas son fatiga prolongada, ineficacia, negación y despersonalización. Según Parada et al. (2005) este síndrome tiene distintos factores que lo producen, como lo son los personales, ambientales, de contenido del trabajo, de condición del trabajo, entre otros. Siendo la satisfacción laboral uno de sus principales desencadenantes.

sus particularidades, y es el de la satisfacción laboral. 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 Vuotto & Arzadun, 2007), por lo tanto, el estándar de satisfacción corresponderá a cada individuo y sus habilidades de adaptabilidad al entorno que lo rodea.

La satisfacción laboral, definida como “*un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto*”, tiene relación con las habilidades de la persona para con el puesto de trabajo (León & Pejerrey, 1978) y también con cuestiones económicas y de realización personal (García et al., 2002). Respecto a esto último Lawler (1971) manifiesta que el “*nivel de convergencia entre lo que la persona desea y lo que obtiene*”, define la satisfacción. No hay que dejar de lado que según O’Reilly, Chatman & Caldwell (1991) las características intrínsecas del trabajo también son un satisfactor.

El campo de desempeño profesional de los Contadores Públicos, en el caso de Colombia, por la legislación existente, se supedita a realizar actividades de registro contable, organización de información

financiera, revisión de procesos contables, elaboración y preparación de información tributaria (lo cual puede ser uno de los elementos que más carga laboral ofrece), control de contabilidades, dictamen de estados financieros, asesorías y revisoría fiscal; dado que estas actividades se rigen por un marco normativo claramente definido para el país, 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, los profesionales se obligan a trabajar 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).

Metodología

La metodología empleada es de corte cuantitativo, a partir de los resultados obtenidos de un instrumento de formulación original de los autores, basado en varios modelos de interpretación como lo es el de McClelland (1989). La encuesta original fue realizada en el año 2010 y se ha actualizado en el 2016 por medio de la retroalimentación de las personas encuestadas originalmente.

Tabla 1: Ficha técnica de la encuesta

Diseño Muestral	Muestreo no probabilístico (Muestreo por conveniencia)
Población Objetivo	Contadores públicos empleados en el sector privado
Tamaño de la muestra	328
Margen de error observado	5,39% total (Error estándar relativo máximo, para fenómenos dentro de la muestra con una frecuencia de ocurrencia del 50% y un nivel de confianza del 95%)

Fuente: Elaboración propia.

Se utilizó el modelo probit ordenado para el análisis⁸, empleando todos los datos del instrumento (25 campos de la encuesta original). Empero por la naturaleza de los datos, se presumió que podían existir problemas de multicolinealidad y falta de significancia por el rango y heterogeneidad de la muestra; efectivamente en las diferentes pruebas, algunos datos resultaron

no relevantes o con relación no lineal, por lo que en definitiva se usó el modelo ajustado, que fue aquel que incluyó la edad, el género, el tipo de contrato, la remuneración y la percepción sobre el dinero que gana cada participante.

La tabla 2 muestra las preguntas y el código con el que se identifican cada una para realizar el modelo.

Tabla 2: Categorías y variables de satisfacción laboral de la encuesta

En general, ¿cuál es el nivel de satisfacción con el lugar de trabajo en comparación con otros sitios donde ha trabajado antes?	SE501	Muy satisfecho
	SE502	Bastante Satisfecho
	SE503	Poco Satisfecho
	SE504	Nada satisfecho
Edad	IP01	Edad
Género	IP1M	0 si es Masculino 1 Si es Femenino
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
¿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
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

Fuente: *Elaboración propia.*

En la tabla 2 se incluyó la variable género, sobre la premisa de que la profesión contable había sido ejercida por hombres desde las décadas de 1960 a 1990, pero entendiendo que esa tendencia demográfica ha tendido a la

feminización de la profesión en el siglo XXI.

.....

8 Estos resultados se presentan en las tablas 6, 7 y 8 que están en el Anexo.

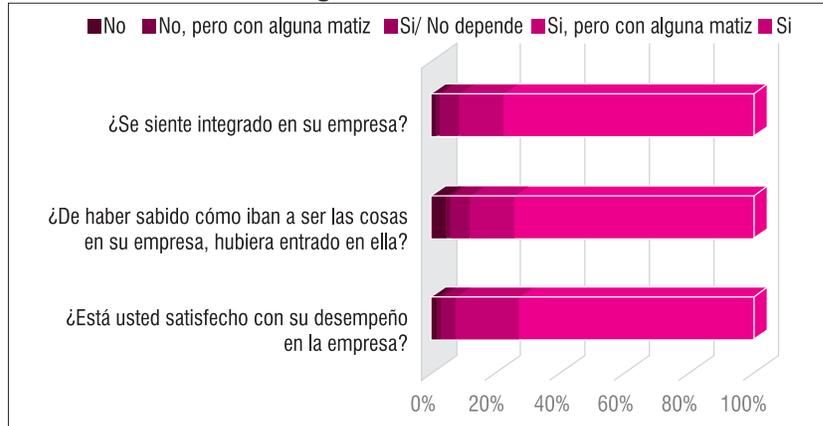
Análisis de resultados

Clima laboral y condiciones generales de trabajo

A continuación, se presentan un análisis de estadísticas descriptivas. De

los 328 encuestados, 51.38% son hombres y 48.62% mujeres, con edades comprendidas entre 22 y 75 años para los hombres, y entre 22 y 57 para las mujeres.

Figura 1: Clima laboral



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al clima laboral (figura 1), 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% de los casos, mientras que el “sí” con algún matiz, se aplica entre un 13.5% y un 19.6%.

Por otro lado, en cuanto a las condiciones laborales (figura 2), de ocho preguntas relacionadas con los espacios físicos del lugar de trabajo, se encontró que las situaciones relacionadas con recursos informáticos y temperatura de la oficina, fueron calificadas en nivel bajo, sin embargo, en general percibieron las condiciones laborales como favorables.



Figura 2: Condiciones laborales



Fuente: Elaboración propia.

Las tablas de contingencias (tablas 3, 4 y 5) exhiben los resultados respecto a las condiciones ambientales y la ergonomía del puesto de trabajo de los contadores. En estas tablas, el número de la primera fila por cada departamento⁹,

corresponde a la proporción de respuestas que dieron los contadores de un mismo departamento y se lee horizontalmente. El segundo número (segunda fila) muestra el porcentaje de respuestas entre departamentos.

Tabla 3: Comodidad con el puesto de trabajo

Departamento	No	No, pero con algún matiz	Si/no Depende	Sí, pero con algún matiz	Si	Total
Administrativo	8.70	0.00	8.70	8.70	73.91	100.00
	12.50	0.00	16.67	3.03	8.25	7.57
Comercial	0.00	0.00	0.00	55.56	44.44	100.00
	0.00	0.00	0.00	7.58	1.94	2.96
Contable	6.67	0.74	5.19	19.26	68.15	100.00
	56.25	25.00	58.33	39.39	44.66	44.41
Control Interno	9.09	0.00	9.09	27.27	54.55	100.00
	6.25	0.00	8.33	4.55	2.91	3.62
Costos	0.00	0.00	0.00	50.00	50.00	100.00
	0.00	0.00	0.00	1.52	0.49	0.66
Financiero	1.96	3.92	0.00	23.53	70.59	100.00
	6.25	50.00	0.00	18.18	17.48	16.78
Gestión y control de calidad	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.49	0.33
Revisoría Fiscal	0.00	0.00	0.00	18.18	81.82	100.00
	0.00	0.00	0.00	3.03	4.37	3.62
Tributario	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
	0.00	0.00	0.00	0.00	1.46	0.99
Otra	5.17	1.72	3.45	25.86	63.79	100.00
	18.75	25.00	16.67	22.73	17.96	19.08
Total	5.26	1.32	3.95	21.71	67.76	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Pearson $\chi^2(36) = 24.8772$ Pr = 0.919

Fuente: Elaboración propia.



9 De los 328 contadores, 305 contestaron el departamento al que pertenecían dentro de la empresa. Como es de esperarse, la mayoría de los encuestados pertenecen al área de contabilidad (136), luego siguieron "otra área" con 58 personas, financiera con 51, administrativa suma 23, control interno y revisoría fiscal suman 11 respectivamente, comercial 9, tributario 3, costos 2 y finalmente gestión y control de calidad 1 persona.

En la tabla 3, con respecto a si se sienten cómodos en el puesto de trabajo, los contadores en el área financiera y contable manifestaron no estar satisfechos. Sin embargo, esto es en términos relativos, y como se indicaba antes, el departamento

de contabilidad engloba la mayoría de los encuestados. También hay que aclarar que en los demás departamentos, los contadores se inclinaron más por responder que se sienten cómodos con sus puestos de trabajo.

Tabla 4: Iluminación del lugar de trabajo

DEPARTAMENTO	No	No, pero con algún matiz	Si/no Depende	Sí, pero con algún matiz	Si	Total
Administrativo	4.35	0.00	0.00	8.70	86.96	100.00
	9.09	0.00	0.00	6.45	8.20	7.54
Comercial	0.00	0.00	11.11	11.11	77.78	100.00
	0.00	0.00	7.69	3.23	2.87	2.95
Contable	3.68	2.21	7.35	8.09	78.68	100.00
	45.45	50.00	76.92	35.48	43.85	44.59
Control Interno	0.00	0.00	9.09	18.18	72.73	100.00
	0.00	0.00	7.69	6.45	3.28	3.61
Costos	50.00	0.00	0.00	0.00	50.00	100.00
	9.09	0.00	0.00	0.00	0.41	0.66
Financiero	3.92	0.00	0.00	11.76	84.31	100.00
	18.18	0.00	0.00	19.35	17.62	16.72
Gestión y control de calidad	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.41	0.33
Revisoría Fiscal	9.09	0.00	0.00	0.00	90.91	100.00
	9.09	0.00	0.00	0.00	4.10	3.61
Tributario	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
	0.00	0.00	0.00	0.00	1.23	0.98
Otra	1.72	5.17	1.72	15.52	75.86	100.00
	9.09	50.00	7.69	29.03	18.03	19.02
Total	3.61	1.97	4.26	10.16	80.00	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Pearson $\chi^2(36) = 34.8861$ Pr = 0.521

Fuente: *Elaboración propia.*

En la tabla 4 al igual que ocurrió en la tabla 3, las respuestas de los contadores que trabajan para los departamentos de contabilidad, priman en proporciones sobre los

demás. Los resultados por cada departamento y a nivel global, favorecen la satisfacción con la iluminación que poseen los puestos de trabajo.

Tabla 5: Espacio en el puesto de trabajo

DEPARTAMENTO	No	No, pero con algún matiz	Si/no Depende	Sí, pero con algún matiz	Si	Total
Administrativo	8.70	4.35	65.22	21.74	0.00	100.00
	7.41	12.50	7.89	8.77	0.00	7.57
Comercial	11.11	0.00	55.56	22.22	11.11	100.00
	3.70	0.00	2.63	3.51	4.55	2.96
Contable	9.63	3.70	60.74	17.78	8.15	100.00
	48.15	62.50	43.16	42.11	50.00	44.41
Control Interno	27.27	0.00	36.36	18.18	18.18	100.00
	11.11	0.00	2.11	3.51	9.09	3.62
Costos	50.00	0.00	50.00	0.00	0.00	100.00
	3.70	0.00	0.53	0.00	0.00	0.66
Financiero	7.84	1.96	64.71	23.53	1.96	100.00
	14.81	12.50	17.37	21.05	4.55	16.78
Gestión y control de calidad	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00
	0.00	0.00	0.53	0.00	0.00	0.33
Revisoría Fiscal	0.00	0.00	72.73	18.18	9.09	100.00
	0.00	0.00	4.21	3.51	4.55	3.62
Tributario	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00
	0.00	0.00	1.58	0.00	0.00	0.99
Otra	5.17	1.72	65.52	17.24	10.34	100.00
	11.11	12.50	20.00	17.54	27.27	19.08
Total	8.88	2.63	62.50	18.75	7.24	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Pearson $\chi^2(36) = 24.2441$ Pr = 0.932

Fuente: *Elaboración propia.*

Según la tabla 5, la suficiencia en el espacio en donde trabajan los contadores, se inclinó más hacia la insatisfacción en departamentos como el administrativo o el control interno. En los demás departamentos hay una marcada tendencia hacia responder “si/no depende”, lo que denota indiferencia o una situación que puede considerarse dubitativa, pues incluso en el total de resultados, el 62.5% de los encuestados se inclinó hacia esa percepción.

Respecto a otras variables, los resultados mostraron que el nivel de ruido que deben soportar los contadores en sus puestos de trabajo depende del área y esto les es indiferente, tal como ocurre con el espacio de la oficina. Vale rescatar que en las pruebas de independencia (tablas 3, 4 y 5), calculadas con la prueba Chi cuadrado de Pearson, se aprobó en todos los casos la “hipótesis de independencia entre las variables”, es decir, que no existe relación entre el departamento en el que se desempeña cada individuo y las condiciones ambientales del mismo.

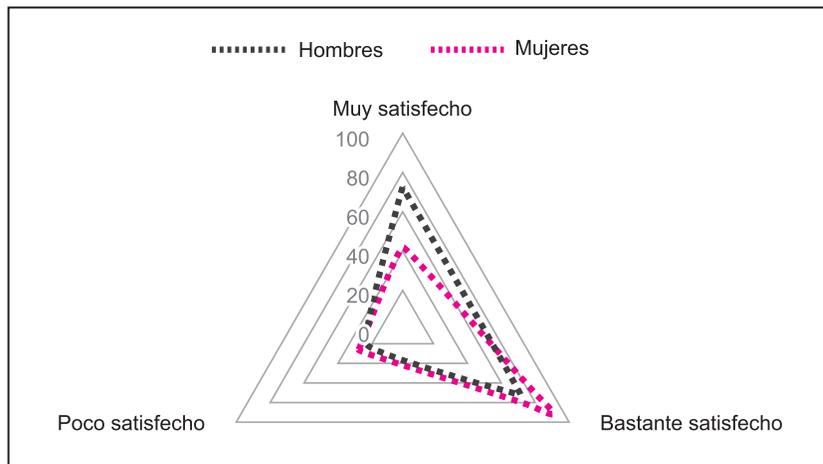
Satisfacción laboral y necesidades satisfechas

Al comparar la satisfacción laboral, el salario y la percepción de remuneración por género se obtuvieron los resultados que siguen.

En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría de los contadores manifiestan

estar “bastante satisfechos”, principalmente las mujeres, mientras que la mayoría de los hombres se inclina hacia la opción “muy satisfechos”, algunos están “poco satisfechos” y ninguno marcó la opción de estar insatisfecho (figura 3).

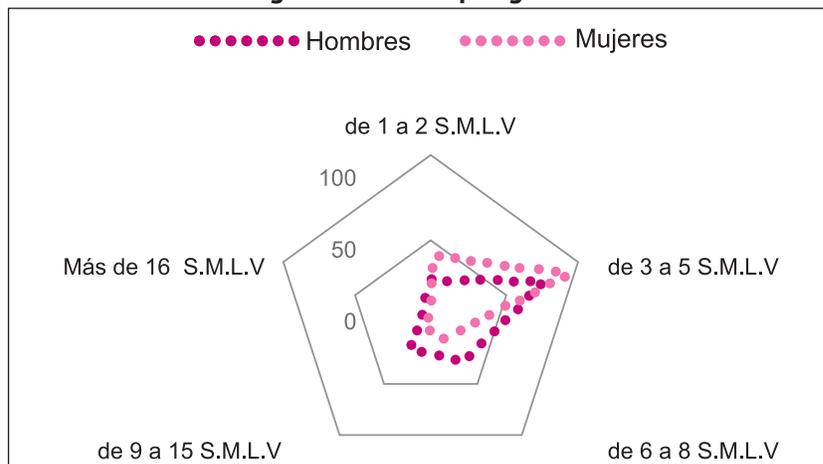
Figura 3: Satisfacción laboral por género



Fuente: Elaboración propia.

Análogamente, los salarios por género están acumulados principalmente entre 1 y 5 salarios mínimos legales vigentes (S.M.L.V), pero hay muchas más mujeres que reciben de 1 a 2 y de 3 a 5 salarios mínimos, proporcionalmente en relación a los hombres (figura 4).

Figura 4: Salario por género

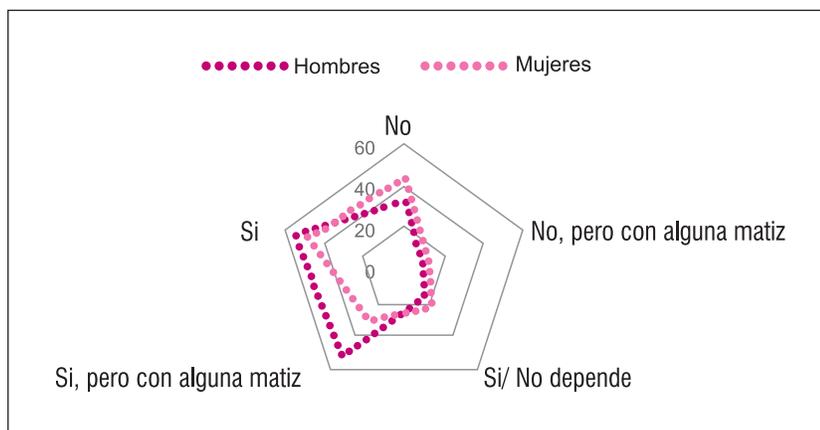


Fuente: Elaboración propia.

Mientras el 14% de los hombres reciben de 1 a 2 salarios mínimos, las mujeres son el 25% con respecto este rango salarial. De 3 a 5 salarios, el 46% de los hombres recibe dicho salario, y 58% de las mujeres

también lo hacen. Además, como se aprecia en la figura 4, los rangos de remuneración más altos, también son más representativos para los hombres que para las mujeres.

Figura 5: Percepción de la remuneración por género



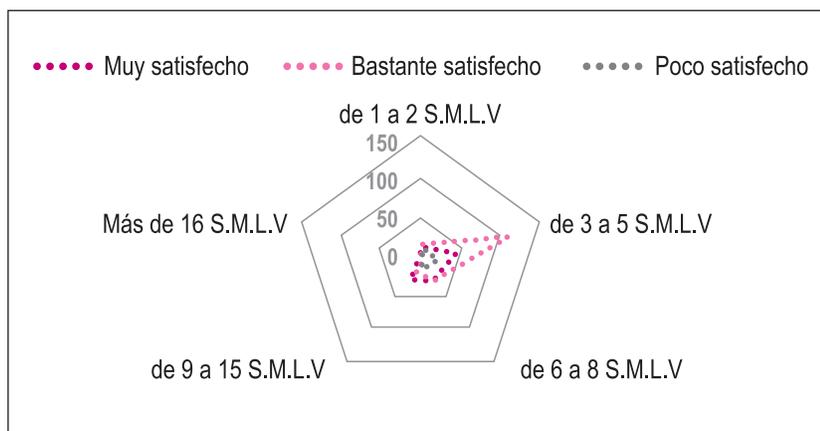
Fuente: Elaboración propia.



Por otra parte, la percepción sobre el salario varía según el género. Aunque la mayoría de los encuestados respondió sentirse bien remunerado, incluso con algún matiz, las mujeres se inclinaron más hacia estar menos satisfechas que

los hombres. Esto es fundamental, pues como se verá más adelante en el modelo probabilístico (tablas 6, 7 y 8), el género femenino se siente menos satisfecho que el masculino, en las áreas de trabajo en contabilidad (figura 5).

Figura 6: Satisfacción vs. salario



Fuente: Elaboración propia.

La satisfacción cotejada con la remuneración se presenta en la figura 6, mostrando que los datos se inclinan hacia contadores que se sienten bastante satisfechos, pero que perciben de 3 a 5 salarios mínimos, mostrando muy pocos contadores que ganan un sueldo por encima de este rango.

Al relacionar los diferentes rangos salariales con 1 a 2 salarios mínimos (de r431 a r435), se muestra que a mayor salario, es menos probable estar “poco satisfecho”. En igual sentido, la percepción que tienen los contadores sobre su remuneración (de r391 a r395) muestra que quienes están medianamente y bien remunerados,

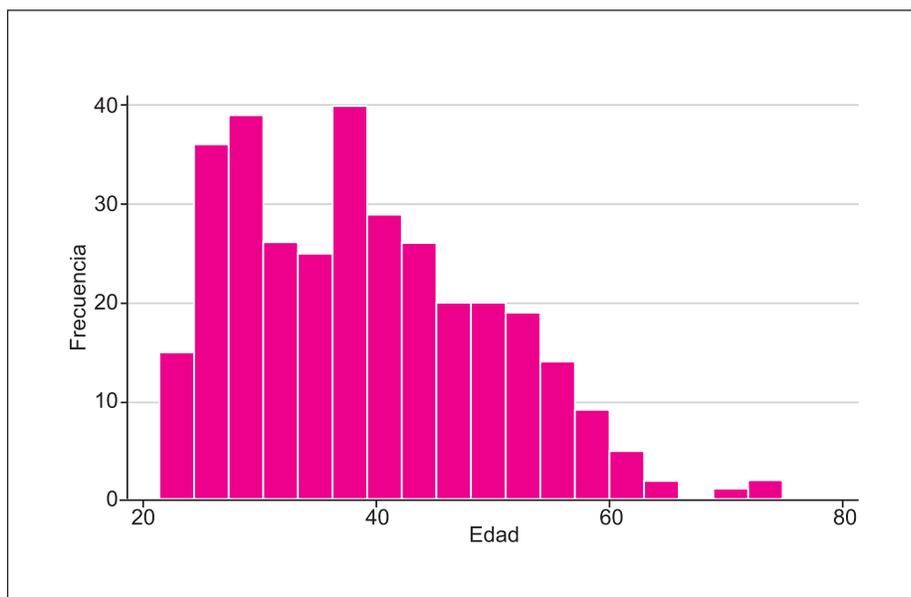
disminuyen la probabilidad de estar “poco satisfechos” (tabla 8).

Necesidades satisfechas

Respecto a las necesidades cubiertas o a las que se aspira acceder, se encontró que el hecho de ser contador y desempeñarse profesionalmente permite acceder o suplir ciertas necesidades (tanto primarias como de segundo orden), mostrando diferencias entre individuos. Para poder comprender mejor estas diferencias, se agruparon los contadores por edades.

La distribución de edades de los participantes se enseña en la figura 7 a partir de un histograma de frecuencias.

Figura 7: Histograma por edades



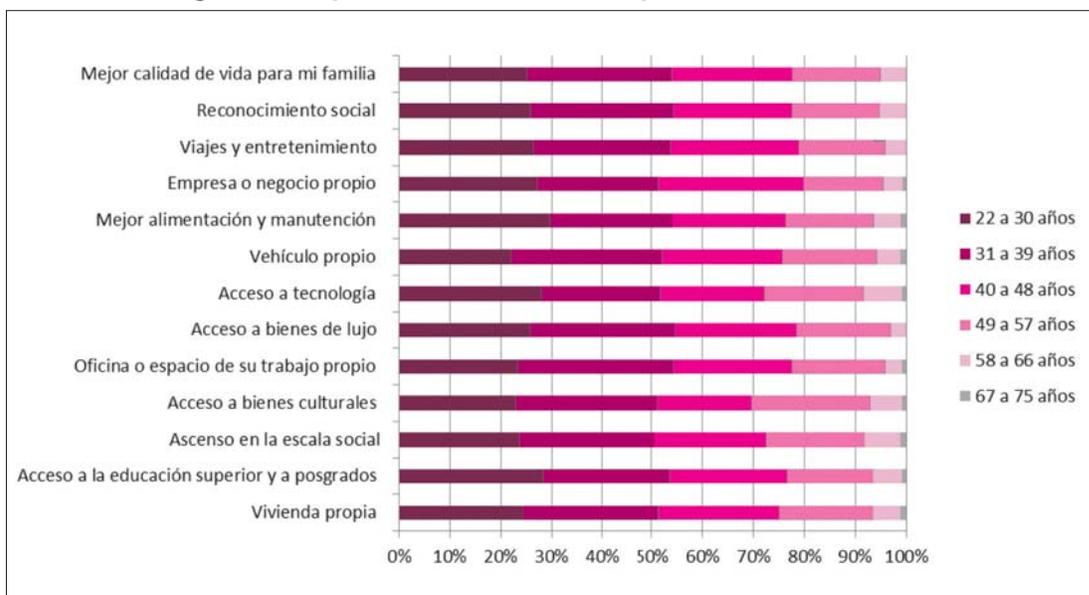
Fuente: Elaboración propia.

Lo primero, es que la mayoría de los contadores encuestados se encuentran entre los 22 y 40 años de edad, mientras que después de los 60 años son minoría. Esta distribución hay que tenerla en cuenta para el análisis que se hará más adelante,

pues la baja frecuencia de los adultos mayores a 60 años influye en los hallazgos.

Los resultados de la agrupación etaria respecto a las necesidades satisfechas de los contadores se presenta en la figura 8.

Figura 8: Grupos de edad clasificados por necesidades básicas



Fuente: Elaboración propia.



26

En la figura 8, las personas entre 22 a 30 años valoran, más que otros grupos etarios, el acceso a la educación superior y posgrados, a la tecnología, y una mejor alimentación y manutención.

Las personas entre 31 a 39 años, prefieren mucho más la vivienda propia, el ascenso social, el acceso a bienes culturales, una oficina o espacio de trabajo, acceso a bienes de lujo, vehículo, viajes y entretenimiento, reconocimiento social y mejor calidad de vida para sus familias. Análogamente, el grupo entre 40 a 48 años valoró más la empresa o negocio propio que los demás grupos etarios.

Hay que tener en cuenta que los demás grupos de edad no se impusieron en ninguna categoría, porque tienen menos representantes; por lo tanto, se hizo necesario elaborar un análisis con respecto a los valores relativos a cada edad independientemente del ítem.

La figura 9 muestra los intereses por cada grupo de edad. Es notable apreciar que el acceso a vivienda propia es más importante para los contadores, conforme va incrementando su edad. Para todos los grupos, también es importante el acceso a la educación superior, una mejor alimentación y manutención, pero también una mejor calidad de vida para sus familias.

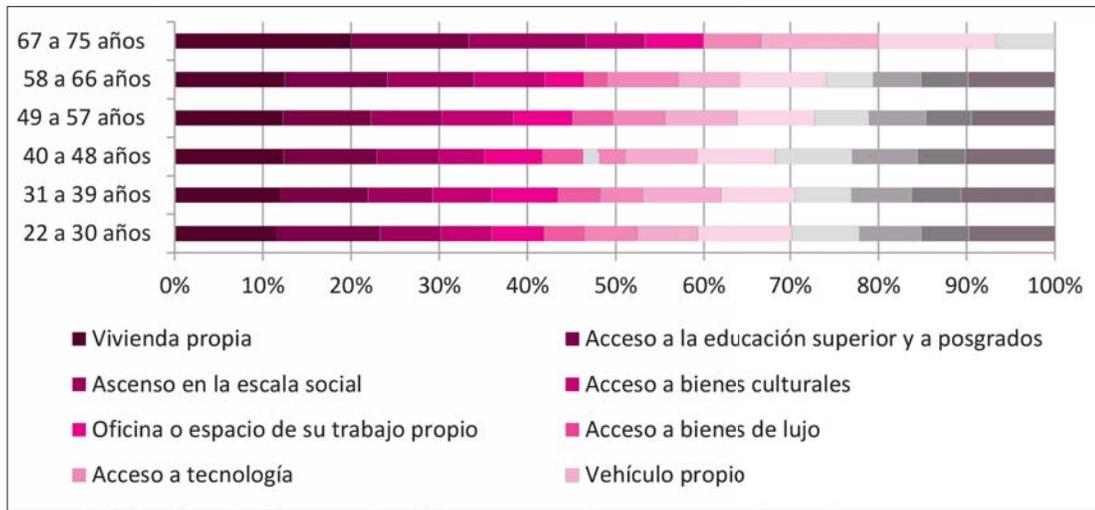
Dentro del grupo de personas de 22 a 30 años el acceso a la educación superior fue el ítem más importante, seguido de la vivienda propia y de una mejor alimentación. Para las personas de 31 hasta los 66 años, la vivienda propia, el acceso a la educación superior y una mejor calidad de vida para sus familias, tuvieron un valor más preponderante que las demás variables por las que se les preguntó.

En contraste con el grupo anterior, las personas de 67 a 75 años, ya no se preocupan

por la calidad de vida de sus familias, en cambio mantienen uniforme los intereses por bienes culturales, ascenso social y la alimentación.

Por último, los ítems relacionados con bienes de lujo y reconocimiento social, fueron relativamente valorados pocas veces dentro de cada grupo de edades de la muestra.

Figura 9: Necesidades básicas por grupos etarios



Fuente: Elaboración propia.

En otra faceta, la edad de los contadores influye en su satisfacción, ya que cada año de más contribuye a un incremento en la probabilidad de estar “poco satisfecho” en 0.19%. Al mismo tiempo, las mujeres

tienen un 4.5% más de probabilidades de caer en esta condición (tabla 8).



Resultados del modelo probabilístico ordenado

Tabla 6: Efectos marginales del modelo probit ordenado. Categoría “muy satisfecho”

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
el122*	-.1713931	.05476	-3.13	0.002	-.278717	-.064069		.149206
el123*	-.0069704	.06022	-0.12	0.908	-.124994	.111053		.253968
el124*	-.2952581	.04879	-6.05	0.000	-.390892	-.199624		.022222
el125*	-.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*	.4260268	.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

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7: Efectos marginales del modelo probit ordenado. Categoría “satisfecho”

Marginal effects after oprobit
 $y = \text{Pr}(\text{se501}==2) (\text{predict}, p \text{ outcome}(2))$
 $= .58578803$

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

Fuente: Elaboración propia.



Tabla 8: Efectos marginales del modelo probit ordenado. Categoría “poco satisfecho”

Marginal effects after oprobit
 $y = \text{Pr}(\text{se501}==3) (\text{predict}, p \text{ outcome}(3))$
 $= .09022767$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
ip01	.001974	.00114	1.72	0.085	-.00027	.004218		39.3841
iplm*	.0453633	.02408	1.88	0.060	-.001829	.092555		.492063
el122*	.1096264	.04922	2.23	0.026	.013154	.206099		.149206
el123*	.0031822	.02773	0.11	0.909	-.051164	.057529		.253968
el124*	.3991216	.19243	2.07	0.038	.02197	.776273		.022222
el125*	.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

Fuente: Elaboración propia.

Consideraciones finales

Los resultados encontrados en este estudio coinciden en gran medida con los hallazgos de Barrios & Corchuelo (2015), quienes plantean que el desempeño laboral, y por tanto, la satisfacción de los Contadores Públicos depende de los salarios y del tipo de contrato que éstos tienen.

Con el presente trabajo se reitera que los niveles de remuneración salarial que perciben los contadores son bajos y no se acompañan con la carga laboral, salvo algunas excepciones en puesto directivos o de responsabilidad, cuyos ingresos son proporcionales al estrés y la presión laboral.

En este sentido, a mayor salario y al percibir que se está mejor remunerado, el contador es menos probable que esté “poco satisfecho” (tabla 8). En cambio las condiciones ambientales como los puestos de trabajo, el espacio, la iluminación, el ruido y demás, muestran no ser tan determinantes para la satisfacción laboral de los contadores encuestados.

En cuanto a la edad, se evidencia que las prioridades de los contadores cambian a lo largo del tiempo, esto con relación a las necesidades que cubren o que desean cubrir a futuro. Además, se muestra que la satisfacción laboral cambia con la edad, a medida que pasan los años se sienten menos contentos con su trabajo. Esto podría estar mostrando, que los contadores se plantean otros retos profesionales y/o que sufren del síndrome de Burnout.

Los nuevos retos profesionales tienen limitantes, ya que el trabajo contable tiende a la especialización, lo que dificulta el tránsito de un contador de un departamento

a otro. Por otro lado, el trabajo independiente (emprendimientos en firmas de contabilidad o trabajo contable por cuenta propia), no termina por liberar presión laboral, ya que supone nuevas dinámicas de subordinación a un empleador, lo que en el tiempo causa un efecto similar al hecho de estar empleado.

El tipo de contrato, muestra que en todos los casos menos en “prestación de servicios”, la probabilidad del contador de estar “poco satisfecho” aumenta y es significativa estadísticamente, por lo cual es mucho más probable estar “satisfecho” o “muy satisfecho” con un contrato a término indefinido (tablas 6, 7 y 8).

Finalmente, es necesario mencionar que la falta de estudios sobre este tema, hace muy difícil construir un panorama más amplio sobre el comportamiento (motivación, satisfacción, desempeño, etc.) del profesional contable en Colombia, pues bajo las perspectivas contemporáneas de gestión del recurso humano, la satisfacción es esencial para el cumplimiento y desarrollo de las metas organizacionales y personales.

A manera de discusión, consideramos que son necesarios, estudios que aborden el otro lado de la satisfacción y la motivación laboral, es decir, el del síndrome de Burnout. Investigaciones que involucren este índice, y una triangulación de estos resultados con los obtenidos desde perspectivas motivacionales, permitirían 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 de McClelland (1989).

Con esto se podría medir la motivación laboral desde perspectivas diversas, que permitan evaluar si se alcanzan o no las dimensiones de logro, poder y asociación. Además de identificar las dimensiones de resiliencia, *engagement* y estrés laboral, que son propias de los estudios sobre psicología organizacional.

Referencias

Argyris, C. (1964). Integrating the individual and the organization. Wiley, New York.

Barrios, K. & Corchuelo, C. (2015). El desempeño laboral del contador público egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Cartagena. Trabajo de Grado. Universidad de Cartagena. Disponible en: [http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2200/1/PROYECTO%20KELLY%20-%20CORCHUELO%20-%20OK%20\(2\).pdf](http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2200/1/PROYECTO%20KELLY%20-%20CORCHUELO%20-%20OK%20(2).pdf)

Becker, S. & Green, D. (1962). Los presupuestos y la conducta de los empleados. En: *The Journal of bussines*. Vol. 35, N° 4, pp. 392-402.

Birnbergh, J. & Nath, R. (1975). Las ciencias de la conducta y sus representaciones en la contabilidad. En: W. Bruns, & D. De Coster, *La contabilidad y el comportamiento humano* (pp. 65-89). México: Trillas.

Bruns, J. & De Coster, D. (1975). *La contabilidad y el comportamiento humano*. México: Trillas.

Decreto 2649 (1993). Decreto Reglamentario 2649. Legis.

García, J., Gargallo, A., Marzo, M. & Rivera, P. (2002). Determinantes de la satisfacción laboral: una evidencia empírica para

el caso español. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.

Lawler, E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: a psychological view*, New-York, McGraw-Hill

León, F. & Pejerrey, G. (1978). Factores considerados por empleados de oficina y trabajadores manuales al ofrecérseles un puesto. *Serie Documentos de Trabajo*, 17.

León-Paime, E. (2009). La educación contable en el contexto anglosajón: una mirada a los años de construcción de comunidad. *Cuadernos de Contabilidad*, 10 (27), 219-245.

León-Paime, E. (2013). La investigación en educación contable: breve historia y revisión internacional. *Revista Lúmina*, N°14, 228-261.

Loaiza, F. (2011). Producción académica sobre educación contable en Colombia 2000-2009: incidencia de la pedagogía crítica. *Revista Lúmina*, N°12, 172 – 194.

Loaiza, E. (2014). El ejercicio de la profesión contable en Colombia. En *Contexto*, 2, 147-164.

Loaiza, E., & Peña, A. (2012). Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos 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>

Macías, H. (2013). Vínculos de la investigación contable interpretativa con la producción académica colombiana: avances y oportunidades. *Cuadernos de Contabilidad*, 14 (35), 699-727.

- Macías, H. & Patiño, R. (2014). Evolución de las revistas contables colombianas: de la reflexión a la investigación. *Revista Contaduría Universidad de Antioquia*, 64, 13-48.
- March, J. & Simon, H. (1958). *Organizations*. Wiley, New York.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: ediciones Narcea.
- O'Reilly, C., Chatman, J. & Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy Management Journal*, 34(3): 487-516.
- Parada, M., Moreno, R., Mejías, Z., Rivas, A., Rivas, F., Cerrada, J. & Rivas, F. (2005). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario Los Andes (IAHULA), Mérida, Venezuela, 2005. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23 (1): 33-45.
- Roncancio, A., Camargo, D., & Almario, C. (2014). "La imagen social de los contadores a partir de las caricaturas. Semiótica de la imagen de lo que no nos atrevemos a decir de la profesión". *Memorias Seminario Investigación contable SENA*. Bogotá: SENA.
- Roncancio, A. & Camargo, D. (2016). La motivación laboral contable: una genealogía para su análisis en el período 1960-1970. *Revista En Contexto*, 4: 185-198.
- Sawatsky, J. (1967) La motivación y la contabilidad ¿Cuáles son las motivaciones para trabajar? En: *The Canadian chartered accountant*, 90(1): 40-43.
- Sunder, S. (1997). *Teoría de la contabilidad y el control* (N. García, Trad.) Universidad Nacional de Colombia.
- Vuotto, M. & Arzadun, P. (2007). *El buen trabajo y la satisfacción laboral*. Centro de Estudios de Sociología del Trabajo. Documento 59.
- Wallace, M. (1966) Consideraciones respecto a la conducta y los presupuestos. En: W. Bruns, & D. De Coster, *La Contabilidad y el Comportamiento Humano*. Trillas, México.

