

# Satisfacción laboral, calidad del empleo y nivel educativo: Un análisis con microdatos de los ocupados en la ciudad de Sevilla

FRANCISCO GÓMEZ GARCÍA  
CRISTINA BORRA MARCOS



Centro de Estudios Andaluces  
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

El Centro de Estudios Andaluces es una entidad de carácter científico y cultural, sin ánimo de lucro, adscrita a la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía.

El objetivo esencial de esta institución es fomentar cuantitativa y cualitativamente una línea de estudios e investigaciones científicas que contribuyan a un más preciso y detallado conocimiento de Andalucía, y difundir sus resultados a través de varias líneas estratégicas.

El Centro de Estudios Andaluces desea generar un marco estable de relaciones con la comunidad científica e intelectual y con movimientos culturales en Andalucía desde el que crear verdaderos canales de comunicación para dar cobertura a las inquietudes intelectuales y culturales.

**Las opiniones publicadas por los autores en esta colección son de su exclusiva responsabilidad**

© 2009. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Consejería de Presidencia. Junta de Andalucía

© Autores

Depósito Legal: [SE 3584-2009](#)

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

---



E2009/05

## Satisfacción laboral, calidad del empleo y nivel educativo: Un análisis con microdatos de los ocupados en la ciudad de Sevilla

Francisco Gómez García\*  
Universidad de Sevilla

Cristina Borra Marcos  
Universidad de Sevilla

### Resumen

Este trabajo aborda los determinantes del grado de satisfacción de los ocupados, centrándonos especialmente en el impacto sobre el mismo del nivel educativo. Nuestras estimaciones, basadas en una muestra representativa obtenida a partir de la Primera Encuesta de la Calidad del Empleo en la Ciudad de Sevilla (2006), confirman la hipótesis de que, una vez que se controla por la calidad del empleo, desaparece la vinculación positiva entre la satisfacción laboral y el nivel educativo de los ocupados. La calidad del empleo importa, habiéndose encontrado diferencias significativas a este respecto por género: las mujeres valoran más la posibilidad de poder conciliar trabajo y familia y el no sufrir acoso laboral.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, nivel educativo, calidad del empleo.

---

\*Autor correspondencia: [fgomez@us.es](mailto:fgomez@us.es)

\*\* Agradecemos a Sevilla Global (Ayuntamiento de Sevilla) la cesión de los microdatos en los que se basa esta investigación, obtenidos a partir de la Primera Encuesta de la Calidad del Empleo en la Ciudad de Sevilla. Esta versión del trabajo se ha beneficiado de los comentarios del profesor Carlos Gamero (Universidad de Málaga). Los errores que persistan son de nuestra exclusiva responsabilidad.



**Abstract:**

This paper addresses the determinants job satisfaction, focusing in particular on the impact of educational level. Our estimates, based on a representative sample obtained from the First Survey on Quality of Employment in the City of Seville (2006), confirm the hypothesis that, after controlling for job quality, there is no positive link between job satisfaction and educational level. The quality of employment matters. And significant differences have been found by gender: being able to reconcile work and family and not suffering harassment at work is more valued by women than men.

**Key words:** Job satisfaction, educational level, job quality.

# Satisfacción Laboral, Calidad del Empleo y Nivel Educativo: Un Análisis con Microdatos de los Ocupados en la Ciudad de Sevilla

## 1. Introducción

En nuestra investigación se aborda el grado de satisfacción que manifiestan los individuos en relación con algunos aspectos del puesto de trabajo actual que ellos desempeñan, pues esto determina, entre otras cuestiones, sus intenciones de permanencia o no en la empresa –véase, por ejemplo, Freeman (1978), Clark *et al.* (1998) y Lévy-Garboua *et al.* (2001)-. Además, la satisfacción laboral está relacionada con: a) el absentismo (Kenyon y Dawkins, 1989; Johansson y Palme, 1996); b) la productividad (Mangione y Quinn, 1975), y c) la propia salud del trabajador (Bacharach *et al.*, 1991).

Nos centramos especialmente en el impacto sobre el bienestar laboral del nivel educativo. A este respecto, la evidencia que se encuentra a nivel internacional y español es mixta: se encuentran tanto efectos positivos como negativos sobre la satisfacción laboral de la educación. Como es de esperar según la teoría del Capital Humano, distintos estudios muestran que los niveles más altos de educación están asociados con niveles altos de satisfacción laboral (Hartog y Oosterbeck (1988), Ross y Van Willigen (1997) y Vila y Carrasco (2002) –para el caso español-). Sin embargo, también existen distintas investigaciones que encuentran efectos negativos sobre la satisfacción laboral de la educación (Clark y Oswald (1996), Clark (1999), Grund y Sliwka (2005) y Gamero (2007) –para el caso español-). En este trabajo pretendemos arrojar luz sobre el puzzle que conforma esta evidencia mixta.

Nuestro trabajo se basa en una base de microdatos procedente de la Primera Encuesta de la Calidad del Empleo en la Ciudad de Sevilla (muestra representativa de los ocupados<sup>1</sup> en dicha ciudad a finales del año 2006). Esta encuesta cuenta con cerca de 50 *ítems*, que cubren sistemáticamente las variables de satisfacción laboral, nivel educativo y calidad del empleo (el contar con una información exhaustiva de las distintas facetas de la misma nos ha permitido indagar en la relación entre el bienestar laboral y el nivel educativo).

En el apartado segundo exponemos el modelo teórico que sirve de base para medir el impacto del nivel educativo sobre la satisfacción laboral. En el apartado tercero se realiza una breve descripción estadística de la muestra que sirve de soporte del análisis econométrico posterior. En el

apartado cuarto se implementa el análisis microeconómico de la satisfacción laboral de los ocupados incluidos en la muestra. Por último, el apartado quinto recoge las principales conclusiones de nuestra investigación.

## 2. Educación y bienestar individual: marco teórico

El modelo teórico que fundamenta las estimaciones presentadas en este trabajo parte de la hipótesis de que un empleo es algo más que el salario y el número de horas de trabajo –frente a la visión reduccionista del enfoque neoclásico–; otros factores son relevantes para la definición de la naturaleza del empleo, como, por ejemplo, las posibilidades de conciliar trabajo y familia o la formación continua.

A esta hipótesis nosotros añadimos una segunda que hace referencia a que el nivel educativo del individuo también condiciona su nivel de satisfacción laboral. A la luz de dichas hipótesis podemos presentar un modelo en el que la utilidad del individuo depende de la calidad del empleo (incluido el salario) y del nivel educativo.

$$U(w_i, C_{ij}, E_i, vc_i) \quad (1)$$

donde  $U(\cdot)$  representa la función de la utilidad derivada del trabajo,  $w_i$  es el salario del individuo  $i$ ,  $C_{ij}$  es un vector que representa las  $j$  características o facetas del empleo ocupado actualmente por el individuo  $i$ ,  $E_i$  es el nivel educativo alcanzado por el individuo  $i$  y  $vc_i$  es un vector de otras variables de control que afectan su utilidad.

En este trabajo suponemos que existe una relación entre la utilidad actual ( $U_i$ ) y el bienestar subjetivo que el individuo  $i$  deriva de su actividad laboral ( $BSAL_i$ ), definida por la siguiente ecuación –Pérez (2007)-:

$$BSAL_i = U(w_i, C_{ij}, E_i, vc_i) + \varepsilon_i \quad (2)$$

donde el término de error capta la heterogeneidad inobservada entre los individuos<sup>2</sup>. En este contexto analítico, podemos definir formalmente los beneficios de la educación como aquellos efectos de la misma que expanden la función de posibilidades de utilidad (Weisbrod, 1964)<sup>3</sup>. El objetivo de nuestro trabajo empírico es identificar los determinantes que, de manera significativa, expanden dicha función.

---

<sup>1</sup> Nuestra muestra sólo incluye individuos empleados. Es de esperar que los individuos desempleados presenten una elevada insatisfacción (costes monetarios y no monetarios del desempleo). Este análisis excede el ámbito de este trabajo –véase Clark y Oswald (1994), Winkelmann y Winkelmann (1998) y Clark (2003)-.

<sup>2</sup> Recoge rasgos de la personalidad del individuo –como la autoestima- que no son observables. También recoge los errores en la medición de los datos.

<sup>3</sup> En este trabajo nos centramos en los beneficios no monetarios ocupacionales (internos o privados) de la educación. Evidentemente también existen efectos externos importantes.

Sin embargo nosotros no observamos la variable latente continua  $BSAL_i$ , lo que observamos es la respuesta discreta a la cuestión<sup>4</sup>: “Cómo valoraría globalmente la satisfacción con su principal trabajo remunerado actual. Valórela de 0 a 10, siendo 0 ‘muy mala’ y 10 ‘excelente’ “. A continuación mostramos la relación entre la variable latente y las respuestas discretas de la encuesta ( $SL_i$ ).

$$\begin{aligned}
 SL_i = 0 & \quad \text{si} \quad BSAL_i \leq 0 \\
 SL_i = 1 & \quad \text{si} \quad 0 < BSAL_i \leq \mu_1 \\
 SL_i = 2 & \quad \text{si} \quad \mu_1 < BSAL_i \leq \mu_2 \\
 SL_i = 3 & \quad \text{si} \quad \mu_2 < BSAL_i \leq \mu_3 \\
 & \dots\dots\dots \\
 SL_i = J & \quad \text{si} \quad BSAL_i > \mu_{j-1}
 \end{aligned} \tag{3}$$

donde los  $\mu$ 's (puntos de umbral o barrera) son parámetros que dividen el recorrido de la variable latente (no limitada en su rango de variación) en intervalos asociados con las distintas puntuaciones declaradas de satisfacción laboral.

### 3. Descripción de la base de datos

Los datos utilizados proceden de la Primera Encuesta de la Calidad del Empleo en la Ciudad de Sevilla, elaborada por el Observatorio de la Calidad del Empleo (2008) del Ayuntamiento de Sevilla. Este estudio pretende investigar y analizar la calidad de vida de las personas ocupadas en la ciudad de Sevilla, calidad derivada tanto de las condiciones objetivas en las que se desarrolla el trabajo, como de las percepciones subjetivas que tienen los trabajadores sobre su situación. La muestra incluye un total de 2.318 entrevistas (realizadas en el último trimestre de 2006), con un margen de error de  $\pm 2,08\%$ . La tabla 1 muestra la ficha técnica del estudio.

<b>TABLA 1. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA</b>	
Universo	238.160 personas ocupadas en la ciudad de Sevilla
Muestra	2.318 entrevistas
Muestreo	Proporcional estratificado por distritos municipales
Entrevistas	Personales, en hogares. Cuestionarios aplicados por encuestadores
Trabajo de campo	Desde el 8 de noviembre al 18 de diciembre de 2006
Margen de error	$\pm 2,08\%$ para $p=q=0,5$ y un nivel de confianza del 95.5% para datos globales
Fuente: Observatorio de la Calidad del Empleo (2008).	

El modelo descriptivo arquetipo que representa a los individuos que conforman la muestra presenta las siguientes características: es un varón de unos 37 años, que posee estudios secundarios de segundo ciclo, casado, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato

<sup>4</sup> Pregunta 48 del cuestionario.

indefinido en un empleo *white collar* (trabajo administrativo o de gestión), percibiendo unos 1200€ mensuales.

La información clave para el estudio de las relaciones entre satisfacción laboral y nivel educativo la proporcionan las preguntas 48 y 4 del cuestionario.

En cuanto a nuestra variable dependiente, en la pregunta 48 se pedía a los encuestados que valoraran de 0 a 10 (de “muy mala” a “excelente”, respectivamente) su satisfacción global con su principal trabajo remunerado actual. La tabla 2 presenta la distribución, general y por sexos, del grado de satisfacción global en el trabajo actual de los individuos de la muestra. Dada su baja incidencia, las cinco primeras categorías se presentan agrupadas. Como se observa, gran parte de los hombres y mujeres de la muestra otorgan una valoración de 7 a su nivel de satisfacción global.

Valoración global de la satisfacción	Total (%)	Sexo	
		Hombre (%)	Mujer (%)
0-4	7.13	6.62	7.85
5	11.05	9.44	13.34
6	17.56	17.37	17.83
7	24.69	25.66	23.32
8	22.68	23.37	21.70
9	11.05	12.17	9.48
10	5.84	5.38	6.48
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

Las variables explicativas de este trabajo engloban el conjunto de determinantes que influyen en la satisfacción laboral. Recogen las características laborales y personales de los trabajadores, que pueden ser clasificadas en cuatro grupos: el nivel educativo del individuo, sus características personales, la adecuación entre la formación recibida y el empleo y el conjunto de atributos del empleo. Pese a que nuestro interés radica en los efectos de la educación sobre la satisfacción laboral, el resto de las variables debe ser considerado al objeto de poder aislar el verdadero efecto de la misma.

La tabla 3 muestra la distribución de la variable nivel de estudios contenida en la pregunta 4 del cuestionario. La categoría más frecuente es la de estudios secundarios de segundo ciclo que incluye Bachillerato, COU, BUP y FP II. Con respecto a la distribución por sexos, aunque la estructura es similar en ambos casos, parece advertirse un mayor porcentaje de mujeres ocupadas con estudios universitarios de grado medio o superior.



<b>TABLA 3. NIVEL DE ESTUDIOS. TOTAL Y POR SEXO</b>			
<b>Nivel de estudios del entrevistado.</b>	<b>Total (%)</b>	<b>Sexo</b>	
		<b>Hombre (%)</b>	<b>Mujer (%)</b>
Inferiores a primarios completos	1.95	2.28	1.48
Estudios primarios	15.32	16.9	13.09
Estudios secundarios, primer ciclo	19.62	20.05	19.01
Estudios secundarios, segundo ciclo	36.22	36.51	35.8
Estudios universitarios de grado medio	14.45	13.22	16.17
Estudios universitarios superiores	12.45	11.03	14.44

Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

La tabla 4 muestra la definición del resto de las variables explicativas utilizadas en el análisis econométrico que presentamos a continuación, junto con la descripción estadística correspondiente a cada una de ellas. En todas las estimaciones se incluyen además *dummies* relativas al distrito municipal, variable empleada en la estratificación de la muestra.

TABLA 4. VARIABLES EXPLICATIVAS		
Variable	Media	Desv. Std.
<i>Características personales</i>		
SEXO (=1 hombre)	0.585	0.49
EDAD (años)	37.277	11.29
CASADO (=1 casado)	0.571	0.50
EXTRANJERO (=1 nacionalidad extranjera)	0.050	0.22
<i>Adecuación formación/empleo</i>		
SOBREENEDUCADO (=1 si se siente sobrecualificado)	0.200	0.40
ADECUADO (=1 si se siente adecuadamente cualificado)	0.753	0.43
INFRAEDUCADO (=1 si se siente infracualificado)	0.048	0.21
SINCORRESPOND (=1 si el trabajo no se corresponde con los estudios)	0.302	0.46
<i>Atributos del empleo</i>		
SALMENSUAL (ingresos salariales mensuales netos en miles de euros)	1.145	0.59
HORAS (número de horas semanales de trabajo)	38.246	10.74
NEMPRESAS (número de empresas en las que ha trabajado)	3.239	2.99
ASALAR_SPUBL (=1 funcionario o asalariado del sector público)	0.198	0.40
CUENTAPROPIA (=1 empresario o autónomo)	0.119	0.32
INDEFINIDO (=1 asalariado con contrato indefinido)	0.530	0.50
TEMPORALSIN (=1 asalariado eventual o sin contrato)	0.351	0.48
WHITECOLLAR (=1 Gerentes, técnicos, profesionales, administrativos o comerciales)	0.314	0.46
FORMACIONEN (=1 si ha recibido formación por cuenta de la empresa)	0.607	0.49
NUMEROEMPL (miles de empleados de la organización en que trabaja)	0.087	0.37
MASHORASSIN (=1 si trabaja más horas sin remuneración)	0.264	0.44
FLEXIBLE (=1 si estima tener un horario flexible)	0.516	0.50
TFAMILIAMAS2 (=1 si dedica más de dos horas diarias al cuidado de la familia y el hogar)	0.598	0.49
ACOSO (=1 si ha sido objeto de acoso laboral)	0.215	0.41

Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

#### 4. Estrategia econométrica y resultados de las estimaciones

Con la finalidad de conocer qué factores o variables son fuente de mayor satisfacción y cuáles de menor satisfacción entre los encuestados –en relación con su trabajo actual– recurrimos al análisis econométrico. Para tener en cuenta la naturaleza discreta y ordenada de la variable dependiente –el grado de satisfacción laboral global– se especifica un modelo *probit* ordenado (Greene, 2003; Cameron y Trivedi, 2005)<sup>5</sup>:

$$BSAL = \beta' X + \varepsilon \quad (4)$$

<sup>5</sup> Dada la naturaleza ordenada de la variable dependiente se hace necesaria una modelización econométrica especial: los modelos probit y logit ordenados (Zavoina y McElvey, 1975).

donde:  $\varepsilon$  es la perturbación, que sigue una distribución normal;  $X$  es el vector de regresores que recoge características observables de los individuos encuestados;  $y$ , por último, el vector de coeficientes *beta* cuantifica el impacto de los regresores utilizados. No obstante, como indicamos anteriormente, la variable BSAL (variable latente continua) no la podemos observar. La ecuación 3 recoge la relación entre dicha variable latente y las puntuaciones declaradas de satisfacción laboral (SL).

Los coeficientes  $\mu$ 's son parámetros que se han de estimar al tiempo que las *betas*. La variable SL, que es una variable observada (intensidad de la satisfacción), toma los siguientes valores en nuestro caso:

SL = 0 si el encuestado da una valoración de 0 a 4 (satisfacción baja).

SL = 1 si el encuestado da una valoración de 5 a 7 (satisfacción media).

SL = 2 si el encuestado da una valoración de 8 a 10 (satisfacción alta).

debido a que el encuestado, al responder sobre el nivel de satisfacción laboral, puede escoger entre estos valores, dependiendo de si se considera con una satisfacción “muy mala” hasta una satisfacción “excelente”<sup>6</sup>.

Para contrastar el verdadero impacto del nivel educativo sobre la satisfacción laboral, procedemos a estimar tres modelos:

**Modelo I.** En el primer modelo examinamos el impacto del nivel educativo (E) sobre la satisfacción laboral:

$$BSAL = \beta E + \delta vc + \varepsilon_1 \quad (5)$$

donde  $vc$  son variables de control personales (edad, género, estado civil, extranjero). Partiendo de que existen (más allá del salario) beneficios no monetarios ocupacionales de la educación, suponemos que  $\beta$  es positivo y mide el efecto total de la educación sobre la satisfacción laboral:  **$H_1$ :  $\beta > 0$ .**

**Modelo II.** Como hemos comentado anteriormente el efecto de la educación sobre el grado de satisfacción con el trabajo resulta inconcluyente a partir de la evidencia empírica disponible. Además, los resultados son muchas veces contradictorios con la teoría del Capital Humano. Algunos autores –véase, por ejemplo, García-Mora (2004) y Grund y Sliwka (2005)- han apuntado la hipótesis de que la satisfacción laboral está muy influenciada por las aspiraciones y expectativas

---

<sup>6</sup> La variable dependiente es la satisfacción global en el empleo actual (variable cualitativa politómica construida a partir de la información proporcionada por la pregunta correspondiente –pregunta 48-). La agrupación realizada obedece al reducido número de casos en las categorías más bajas de la escala de satisfacción.

de los individuos. Puede ocurrir que los individuos más formados tengan unas elevadas expectativas que, en el caso de verse defraudadas por el trabajo alcanzado, conduzcan a una relativa insatisfacción. Así, en nuestro trabajo tenemos en cuenta, aparte de la dotación de formación inicial, el ajuste educación-empleo (A) como *proxy* de dicha posible “frustración”. Por tanto, en el segundo modelo tendríamos:

$$BSAL = \alpha E + \gamma A + \delta'vc + \varepsilon_2 \quad (6)$$

Suponemos que un buen ajuste mejora la satisfacción laboral y que, al haberse descontado el efecto de las expectativas,  $\alpha$  mide mejor que  $\beta$  el efecto de la educación sobre la satisfacción laboral: **H<sub>2</sub>:  $\gamma > 0$** .

**Modelo III.** En tercer lugar, también es de esperar que los individuos más educados sean los que tengan acceso a los empleos de mejor calidad. Así, controlando por los distintos atributos del empleo del individuo –calidad del empleo (C)-, podemos capturar el efecto indirecto de la educación sobre la satisfacción laboral<sup>7</sup>:

$$BSAL = \lambda E + \gamma' A + \mu C + \delta''vc + \varepsilon_3 \quad (7)$$

Suponemos que existe un impacto positivo de los indicadores de calidad en el empleo en la satisfacción laboral: **H<sub>3</sub>:  $\mu > 0$** .

Por otro lado, respecto al signo de  $\lambda$ , son posibles tres alternativas:

- 1) Una asociación positiva entre el nivel educativo y la satisfacción laboral (aunque menos significativa), indicando que los individuos más educados tienen mejores trabajos y simultáneamente están (intrínsecamente) más satisfechos con sus trabajos: **H<sub>4a</sub>:  $0 < \lambda < \beta$** , donde  $\lambda$  mide el efecto neto de la educación sobre la satisfacción laboral.
- 2) Que una vez que se controla por la calidad del empleo, no exista ninguna vinculación significativa entre el nivel educativo y la satisfacción laboral: **H<sub>4b</sub>:  $\lambda = 0$** .
- 3) La tercera alternativa sería un impacto negativo del nivel educativo sobre la satisfacción laboral -este es el resultado obtenido en el reciente trabajo de Verhofstadt *et al.* (2007)-: **H<sub>4c</sub>:  $\lambda < 0$** .

La base de microdatos con la que hemos trabajado es idónea para contrastar las anteriores hipótesis (recoge un abanico bastante completo de las variables educativas y de las distintas facetas de la calidad del empleo incluidas en el modelo teórico). La tabla 5 presenta los resultados correspondientes a estos tres modelos para el conjunto de los trabajadores asalariados. Como se observa, el significativo efecto positivo del nivel educativo sobre la satisfacción laboral, encontrado

<sup>7</sup> Como puede observarse la ecuación 7 (a estimar) contiene todos los argumentos de la función de utilidad (ecuación 2).

para el primer modelo<sup>8</sup>, se mantiene en el segundo, cuando se incorporan los indicadores del ajuste entre la formación y el empleo. Sin embargo, cuando se introducen los atributos del empleo, el efecto se diluye para todos los niveles educativos. En términos de nuestra anterior estrategia econométrica, no puede rechazarse la hipótesis nula de que el efecto del nivel educativo sea nulo en el Modelo III, cuando se controla por los atributos de la calidad del empleo ( $H_{4b}: \lambda=0$ ).

No obstante, tampoco las características personales mantienen su influjo en este último modelo. Por lo tanto, una vez se consideran los atributos de la calidad del empleo, ni las características personales ni el nivel educativo influyen en el grado de satisfacción con el trabajo. Puede decirse que la educación afecta en realidad más bien indirectamente, al permitir el acceso a trabajos más interesantes. Además, como las características personales no mantienen su efecto, puede entenderse que el sexo, la edad o la nacionalidad determinan el acceso a determinados puestos de trabajo. En este caso, los varones, los trabajadores más adultos y los no extranjeros acceden a puestos de trabajo más gratificantes.

De entre las variables que miden la adecuación formación/empleo, encontramos en el modelo II el efecto esperado negativo para los trabajadores que se consideran sobreeducados o cuyos trabajos no se corresponden con los estudios realizados y el efecto positivo de los que se sienten infraeducados<sup>9</sup>. No obstante, una vez se controla por los atributos del empleo, ni la sobreeducación ni la infraeducación percibidas afectan significativamente a la satisfacción laboral. Sólo se mantiene el desencanto de los que trabajan en ocupaciones que no se corresponden con los estudios realizados.

Por lo que respecta a los atributos del empleo, aparte del salario, otras influencias positivas en el grado de satisfacción laboral proceden de poder disponer de más de dos horas diarias para la familia, contar con un horario flexible, ser 'tu propio jefe' (trabajar por cuenta propia) o haber recibido cursos de formación en el puesto de trabajo por parte de la empresa. Del lado negativo, encontramos el trabajar más horas de las que especifica el contrato sin remuneración y el haber sido objeto de acoso laboral. Cuantitativamente, en este Modelo III las variables salario, trabajo por cuenta propia, positivamente, y trabajo sin remunerar, negativamente, muestran los mayores efectos sobre la probabilidad de obtener un nivel de satisfacción elevado.

---

<sup>8</sup> Cuantitativamente, los efectos marginales del Modelo I revelan la importancia de la educación universitaria de grado superior en la probabilidad de gozar de una satisfacción alta.

<sup>9</sup> Cuantitativamente, en este Modelo II destaca la influencia de la variable infraeducación. Los individuos infracualificados muestran una mayor probabilidad de considerarse muy satisfechos en sus trabajos. Posiblemente disfrutaran de trabajos estimulantes y que suponen un reto profesional.

TABLA 5. PROBIT ORDENADO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL. TODA LA MUESTRA									
	MODELO I			MODELO II			MODELO III		
satisfac_1	Coef.	Std. Err.	Ef. Marg	Coef.	Std. Err.	Ef. Marg	Coef.	Std. Err.	Ef. Marg
CONSTANTE	1.099***	0.164		1.297***	0.171		1.182***	0.232	
<i>Características personales</i>									
SEXO	0.094*	0.054	0.036	0.065	0.055	0.025	0.041	0.074	0.016
EDAD	0.010***	0.003	0.004	0.008**	0.003	0.003	0.003	0.003	0.001
EXTRANJERO	-0.245*	0.124	-0.091	-0.163	0.127	-0.061	-0.025	0.155	-0.009
CASADO	0.161***	0.059	0.062	0.140**	0.060	0.053	0.075	0.071	0.029
<i>Nivel de estudios</i>									
INF PRIMARIA	-0.109	0.200	-0.041	-0.038	0.207	-0.015	0.290	0.237	0.114
PRIMARIA	-0.186**	0.085	-0.070	-0.211**	0.086	-0.079	0.047	0.104	0.018
SECUNDARIA P	-0.141*	0.075	-0.053	-0.152*	0.076	-0.057	-0.100	0.092	-0.038
SECUNDARIA S	Ref.			Ref.			Ref.		
UNIVERSIT M	0.097	0.085	0.037	0.103	0.086	0.040	0.149	0.102	0.057
UNIVERSIT S	0.287***	0.092	0.112	0.312***	0.094	0.122	0.139	0.115	0.054
<i>Adecuación formación/empleo</i>									
SOBREENUCADO				-0.231***	0.082	-0.086	-0.152	0.105	-0.057
ADECUADO	Ref.			Ref.			Ref.		
INFRAEDUCADO				0.310**	0.138	0.122	0.163	0.159	0.063
SINRESPOND				-0.189**	0.073	-0.071	-0.156*	0.089	-0.059
<i>Atributos del empleo</i>									
SALMENSUAL							0.397***	0.078	0.151
HORAS							0.000	0.003	0.000
NEMPRESAS							-0.012	0.011	-0.004
ASALAR_SUBL							-0.010	0.090	-0.004
CUENTAPROPIA							0.422***	0.119	0.166
WHITECOLLAR							-0.189**	0.077	-0.071
FORMACIONEN							0.182**	0.072	0.069
NUMEROEMPL							0.022	0.114	0.008
MASHORASSIN							-0.301***	0.077	-0.111
FLEXIBLE							0.192***	0.069	0.073
TFAMILIAMAS2							0.144*	0.071	0.054
ACOSO							-0.219**	0.089	0.016
$\mu_1$	1.824***	0.049		1.846***	0.049		2.004***	0.062	
Number of obs =	1463			1463			1463		
LR chi2(22) =	163.89***			191.28***			283.19***		
Prob > chi2 =	0.0000			0.0000			0.0000		
Pseudo R2 =	0.0475			0.0565			0.1096		
Nivel de significatividad: *10%; **5%; ***1%.									

En las estimaciones contenidas en la tabla 5 hemos visto como el ser varón incrementa la satisfacción media, al menos cuando se obvian las diferencias en las características del empleo. No obstante, es posible que hombres y mujeres experimenten la satisfacción laboral de un modo completamente diferente. Al objeto de detectar estas posibles diferencias por sexo, se ha procedido a estimar los modelos de manera separada para ambos colectivos. Como quiera que la influencia de las variables relativas al nivel educativo muestran un efecto muy similar en los Modelos I y II, se

presentan en la tabla 6 sólo las estimaciones relativas a los Modelos II y III, tanto para hombres como para mujeres.

Como se observa, no parecen apreciarse grandes diferencias en cuanto al efecto de la educación en el nivel de satisfacción de mujeres y hombres. En ambos casos, el efecto se diluye al considerar la influencia de los atributos del empleo<sup>10</sup>. Sin embargo, sí es relevante el diferente impacto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción percibida. Para ambos tipos de trabajadores, la satisfacción aumenta con el salario, la independencia que otorga el trabajo por cuenta propia y el haber recibido formación por parte de la empresa. También es similar el impacto negativo encontrado para la circunstancia de trabajar horas de más sin remuneración. No obstante, por lo que respecta a otras condiciones del trabajo de carácter subjetivo, las mujeres valoran más poder disponer de al menos dos horas diarias para dedicar a la familia y gozar de un ambiente de trabajo exento de acoso laboral.

---

<sup>10</sup> Vuelve a confirmarse la Hipótesis 4b, pero ahora de forma separada para hombres y mujeres.

**TABLA 6. PROBIT ORDENADO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL POR SEXO**

	Mujeres				Hombres			
	MODELO II		MODELO III		MODELO II		MODELO III	
	Coeff.	Ef. Marg.	Coeff.	Ef. Marg.	Coeff.	Ef. Marg.	Coeff.	Ef. Marg.
CONSTANTE	1.122***		1.153***		1.612***		1.273***	
<i>Características personales</i>								
EDAD	0.010**	0.004	0.001	0.000	0.006*	0.002	0.002	0.001
EXTRANJERO	-0.103	-0.038	-0.057	-0.021	-0.211	-0.079	0.045	0.017
CASADO	0.142	0.053	0.002	0.001	0.159*	0.061	0.117	0.045
<i>Nivel de estudios</i>								
INF PRIMARIA	0.264	0.103	0.495	0.194	-0.163	-0.061	0.276	0.109
PRIMARIA	-0.280**	-0.101	-0.016	-0.006	-0.159	-0.061	0.127	0.049
SECUNDARIA P	-0.120	-0.045	-0.093	-0.034	-0.177*	-0.067	-0.089	-0.034
SECUNDARIA S	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
UNIVERSIT M	0.151	0.058	0.114	0.043	0.063	0.024	0.160	0.063
UNIVERSIT S	0.256*	0.099	0.090	0.034	0.369***	0.146	0.144	0.056
<i>Adecuación formación/empleo</i>								
SOBREENUCADO	-0.222*	-0.082	-0.066	-0.025	-0.257**	-0.097	-0.250*	-0.094
ADECUADO	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
INFRAEDUCADO	0.216	0.084	0.019	0.007	0.358**	0.141	0.190	0.075
SINRESPOND	-0.149	-0.056	-0.122	-0.045	-0.218**	-0.083	-0.165	-0.063
<i>Atributos del empleo</i>								
SALMENSUAL			0.431***	0.160			0.405***	0.156
HORAS			-0.003	-0.001			0.002	0.001
NEMPRESAS			0.010	0.004			-0.018	-0.007
ASALAR_Spubl			0.064	0.024			-0.048	-0.018
CUENTAPROPIA			0.570***	0.222			0.319**	0.125
WHITECOLLAR			-0.248*	-0.090			-0.192*	-0.073
FORMACIONEN			0.225*	0.083			0.162*	0.062
NUMEROEMPL			-0.587	0.219			0.057	0.022
MASHORASSIN			-0.430***	-0.152			-0.217**	-0.082
FLEXIBLE			0.130	0.048			0.237**	0.091
TFAMILIAMAS2			0.330**	0.118			0.076	0.029
ACOSO			-0.326**	-0.116			-0.146	-0.056
$\mu_1$	1.833***		1.979***		1.870***		2.061***	
Number of obs =	601		601		862		862	
LR chi2(22) =	81.54***		129.61***		121.02***		172.33***	
Prob > chi2 =	0.0000		0.0000		0.0000		0.0000	
Pseudo R2 =	0.0571		0.1194		0.0618		0.1154	
Nivel de significatividad: *10%; **5%; ***1%.								

## 5. Conclusiones

El interés de nuestra profesión por cuestiones como la felicidad o la satisfacción laboral es relativamente reciente. Nuestro trabajo se ha basado en los microdatos obtenidos a partir de la Primera Encuesta de la Calidad del Empleo en la Ciudad de Sevilla, lo que nos ha permitido analizar la calidad del empleo tanto desde la perspectiva de las condiciones objetivas en las que se



desarrolla el trabajo, como de las percepciones subjetivas que tienen los trabajadores sobre su situación. Esta base de datos nos ha permitido vincular tres variables claves del mercado de trabajo: satisfacción laboral, nivel educativo y calidad del empleo. Los resultados más interesantes son los siguientes.

Nuestras estimaciones (tanto para toda la muestra como para las submuestras por sexos) confirman la hipótesis de que una vez que se controla por la calidad del empleo, no existe ninguna vinculación significativa entre el nivel educativo y la satisfacción laboral. Sin embargo, es la educación la que permite el acceso a los empleos de mayor calidad. Además, respecto al ajuste formación-empleo, una vez incluidos los atributos del empleo, se mantiene el desencanto de los que trabajan en ocupaciones que no se corresponden con los estudios realizados (para toda la muestra) y de los hombres que se consideran a sí mismos sobreeducados.

La satisfacción laboral autodeclarada por los individuos depende, aparte del salario, positivamente de: contar con un horario flexible, disponer de más de dos horas diarias para la familia –conciliación trabajo/familia-, ser ‘tu propio jefe’ o haber recibido formación continua financiada por la empresa. Por otro lado la calidad del empleo depende negativamente de realizar horas extraordinarias sin remunerar y el haber sido objeto de acoso laboral.

Cuando se estiman separadamente los modelos para las submuestras de hombres y mujeres, no se observan grandes diferencias en cuanto al efecto de la educación en el nivel de satisfacción. Sin embargo, sí han aparecido diferencias de género respecto a la valoración de las condiciones de trabajo pues las mujeres valoran más la posibilidad de conciliar trabajo y familia –aunque los hombres también valoran el contar con un horario flexible- y el gozar de un clima exento de acoso laboral.

Nos preguntábamos al inicio de esta investigación: ¿importa la calidad del empleo? La respuesta, basada en nuestro análisis empírico, es que sí. Por tanto, las políticas públicas y privadas (responsabilidad social empresarial interna) encaminadas a mejorar la calidad del empleo (directamente, por ejemplo facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar o indirectamente mediante la mejora del capital humano) reportarán una mejora del bienestar laboral de los trabajadores y, consecuentemente, un aumento de la productividad.

Una posible extensión de este trabajo, teniendo en cuenta que se basa en una muestra obtenida a finales de 2006 (en plena expansión económica en España), es evaluar si la crisis económica actual está deteriorando la calidad del empleo y examinar el papel del nivel educativo en este contexto recesivo.

## Referencias bibliográficas

- BACHARACH, S.B., BAMBERGER, P. y CONLEY, S. (1991): “Work-home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, *Journal of Organizational Behavior*, 12, pp. 39-53.
- CAMERON, A.C. y TRIVEDI, P.K. (2005): *Microeconometrics: Methods and Applications*, Cambridge University Press, New York.
- CLARK A.E., y OSWALD A.J. (1994): “Unhappiness and Unemployment”, *Economic Journal*, 104, pp. 648-659.
- CLARK A.E., y OSWALD A.J. (1996): “Satisfaction and Comparison Income”, *Journal of Public Economics*, 61, 359–381.
- CLARK, A.E., GEORGELLIS, Y. y SANFEY, P. (1998): “Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany”, *Research in Labor Economics*, 17, pp. 95-121.
- CLARK, A.E. (1999): “Are Wages Habit-forming? Evidence from Micro Data”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 39, pp. 179-200.
- CLARK, A.E. (2003): “Unemployment as a Social Norm: Psychological Evidence from Panel Data”, *Journal of Labor Economics*, 21, pp. 323-351.
- FREEMAN, R.B. (1978): “Job Satisfaction as an Economic Variable”, *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 68, pp. 135-141.
- GAMERO, C. (2007): “Satisfacción Laboral y Tipo de Contrato en España”, *Investigaciones Económicas*, 31(3), pp. 415-444.
- GARCÍA-MORA, M<sup>a</sup>.B. (2004): *Efectos de la Educación sobre los Determinantes de la Satisfacción Laboral en España. Un Análisis de los Beneficios Monetarios y no Monetarios en el Mercado de Trabajo mediante Modelos Logit Ordenados*, Tesis Doctoral, Universidad de Valencia.
- GREENE, W.H. (2003): *Econometric Analysis*, Prentice Hall, New York.
- HARTOG, J. y OOSTERBEEK, H. (1988): “Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling”, *Economics of Education Review*, 7(2), pp. 185-194.
- JOHANSSON, P. y PALME, M. (1996): “Do Economic Incentives Affect Work Absence? Empirical Evidence Using Swedish Micro Data”, *Journal of Public Economics*, 59, pp. 195-218.
- KENYON, P. y DAWKINS, P. (1989): “A Time Series Analysis of Labour Absence in Australia”, *Review of Economics and Statistics*, 71, pp. 232-239.
- LÉVY-GARBOUA, L., MONTMARQUETTE, C. y SIMONNET, V. (2001): “Job Satisfaction and Quits: Theory and Evidence from the German Socioeconomic Panel”, CIRANO Working Papers, Scientific Series, 2001s-41.

- MANGIONE, T.W. y QUINN, R.P. (1975): “Job Satisfaction, Counter-productive Behaviour and Drug Use at Work”, *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 114-116.
- OBSERVATORIO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO (2008): *Primer Encuesta de la Calidad del Empleo en la Ciudad de Sevilla*, Ayuntamiento de Sevilla (Economía y Empleo).
- PÉREZ, E. (2007): “Is Happiness Relative? Implications for Labour Supply”, XXXII Simposio de Análisis Económico, Granada.
- ROSS, E. y VAN WILLIGEN, M. (1997): “Education and the Subjective Quality of Life”, *Journal of Health and Social Behavior*, 38, pp. 275-297.
- VERHOFSTADT, E., DE WHITE, H. y OMEY, E. (2007): “Higher Educated Workers: Better Jobs but less Satisfied?”, *International Journal of Manpower*, 28(2), pp. 135-151.
- VILA, L.E. y CARRASCO, S. (2002): “Nivel Educativo y Satisfacciones no Monetarias Derivadas del Trabajo y el Ocio en España”, *Información Comercial Española. Revista de Economía*, 801, pp. 167-177.
- WEISBROD, B.A. (1964): *External Benefits of Public Education: an Economic Analysis*, Princeton University, Princeton.
- WINKELMANN, L. y WINKELMANN, R. (1998): “Why are the Unemployed so Unhappy? Evidence from Panel Data”, *Economica*, 65, pp. 1-15.
- ZAVOINA, R. y MCELVEY, W. (1975): “A Statistical Model for the Analysis of Ordinal Level Dependent Variables”, *Journal of Mathematical Sociology*, Summer, pp. 103-120.