

EDUCACIÓN, INGRESOS Y SATISFACCIÓN

Cecilia Albert* y María A. Davia**

** Universidad de Alcalá, **Universidad de Castilla La Mancha*

ABSTRACT

En este trabajo nos proponemos ampliar la evidencia existente hasta el momento sobre la relación entre educación, ingresos y satisfacción, explorando medidas de satisfacción que tengan en cuenta tanto la satisfacción global en algunos aspectos de la vida como la satisfacción global en el empleo o algunos componentes del mismo. Para ello se contruye un índice sintético de satisfacción y se estima, mediante la aplicación de ecuaciones simultáneas, la relación entre el nivel educativo y la satisfacción teniendo en cuenta la relación de ambas con los ingresos. Entre los resultados más relevantes destaca que la relación entre educación y satisfacción no es uniforme en los distintos países, de forma que, mientras los individuos más educados son también los más satisfechos en Irlanda, Grecia y Portugal, lo contrario ocurre en Finlandia, Dinamarca, Holanda, Italia y España.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre satisfacción, salarios y Educación. Nuestra aportación más significativa es la construcción de un indicador sintético de satisfacción a partir de los diferentes indicadores de satisfacción que hacen referencia a aspectos relacionados con la vida, la economía y el empleo. Este indicador sintético será la variable a explicar en una ecuación de satisfacción estimada por MCO y en un sistema de ecuaciones simultáneas de satisfacción y salarios, esta última metodología nos permite estudiar la influencia de la educación sobre la satisfacción teniendo en cuenta el efecto indirecto a través de los salarios. Los datos utilizados proceden de las olas 2 (1995) a la 8 (2001) del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) y el estudio se realiza para once países de la Unión Europea.

El trabajo se estructura en 5 apartados más: en el apartado 2 se realiza un repaso de la literatura sobre la relación entre satisfacción salarios y educación; en el apartado 3 se presentan los datos; en el apartado 4 se hace un primer análisis descriptivo; en el apartado 5, mediante el método de correspondencias múltiples, se obtiene un índice sintético de satisfacción; y en el apartado 6 se muestran los resultados de las estimaciones.

2. UN REPASO DE LA LITERATURA SOBRE EDUCACIÓN, SATISFACCIÓN Y SALARIOS

Es conocida la aparente paradoja de que los individuos más cualificados, aun logrando mejores empleos que los no cualificados, se encuentran menos satisfechos, lo que es resultado de varias fuerzas que operan en sentido contrario. El signo negativo de la relación entre educación y satisfacción aparece sólo cuando se controla por la heterogeneidad de puestos o por los ingresos (Clark, 1997; Clark y Oswald, 1996; entre otros), y responde a que los individuos más cualificados generan unas mayores expectativas acerca de sus logros futuros, y por tanto son más proclives a encontrarse insatisfechos con sus logros laborales si éstos no alcanzan el nivel esperado. Además, los trabajadores más cualificados son también los más propensos a encontrarse sobrecualificados, lo cual es una fuente de insatisfacción. La sobreeducación genera, de forma consistente en la literatura (Allen y van der Velden, 2002), insatisfacción en el trabajo, si bien no siempre proporciona menores salarios. Por tanto, para poder entender adecuadamente cuál es el impacto de la educación sobre la satisfacción, hay que tener en cuenta que, la educación contribuye tanto en el desajuste educativo como en los salarios.

Los salarios son un determinante clave de la satisfacción. Hay una discusión sobre si los ingresos son los que, directamente, influyen en el nivel de satisfacción, lo que contribuiría a la teoría de la utilidad absoluta, o si es el nivel relativo de los salarios respecto a un umbral

aceptable para el trabajador lo que realmente está determinando la satisfacción (hipótesis de la renta relativa). Las implicaciones teóricas de esta afirmación es que la utilidad es un concepto relativo, y no absoluto.

Una cuestión poco tratada en la literatura (Lydon y Chevalier, 2002) es el problema de la endogeneidad de los salarios en la determinación de la satisfacción. Puede ocurrir, sobre todo en el caso de las mujeres, que éstas simplemente no trabajan en puestos de trabajo que no van a generarles satisfacción laboral, siendo por tanto la satisfacción una cuestión endógena a la propia elección del empleo. Otro elemento que genera endogeneidad es que los individuos más satisfechos tenderán a realizar un mayor esfuerzo y, *ceteris paribus*, serán más productivos, lo que redundará positivamente en sus salarios, generando así un círculo virtuoso salarios-satisfacción.

3. SATISFACCIÓN, EDUCACIÓN Y SALARIOS EN EL PHOGUE

El Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) ofrece cuatro indicadores globales de satisfacción sobre: (a) la situación financiera, (b) la situación del hogar, (c) el tiempo de ocio y (d) el empleo o la actividad principal. Además, junto al indicador global de satisfacción con el empleo se ofrece una batería de preguntas relacionadas con la satisfacción del individuo en distintas componentes laborales. Concretamente, las preguntas referentes a la satisfacción en el ámbito del trabajo cubren: (1) salarios, (2) seguridad en el empleo, (3) tipo de trabajo en general, (4) horas de trabajo, (5) turno o forma en que está organizado el tiempo de trabajo, (6) condiciones de trabajo y ambiente laboral y (7) tiempo de viaje hasta el centro de trabajo. Todos estos indicadores de satisfacción hacen referencia a valoraciones subjetivas de los individuos en un rango de 1 a 6, asignándose el valor 1 a insatisfecho y el valor 6 a plenamente satisfecho. Nuestro propósito es elaborar un indicador sintético de satisfacción que resuma la información proporcionada por los distintos indicadores de satisfacción.

El nivel educativo es recogido en el PHOGUE en tres variables categóricas que designan el mayor nivel de estudios en términos de la Clasificación Internacional Normalizada de Educación de la UNESCO (CINE), de 1997. Las tres categorías hacen referencia a tener estudios superiores o terciarios (valores de 5 a 7 en la CINE), tener estudios medios o secundarios no obligatorios (valor 3 en la CINE) y tener estudios inferiores al nivel medio o inferiores al secundario, es decir, estudios obligatorios (valores de 0 a 2 en la CINE). También disponemos de un indicador subjetivo de ajuste entre la cualificación del trabajador y el requerido por el puesto de trabajo. Esta variable será de gran interés en la medida en la que puede reflejar la realización o no de las expectativas que el individuo tiene sobre si mismos.

El PHOGUE ofrece información sobre el salario mensual tanto en términos brutos como en términos netos así como de las horas habitualmente trabajadas al mes. A partir de esta

información hemos construido el salario por hora bruto. Aunque se han realizado diversas pruebas con el salario por hora neto y los resultados no han variado, en el presente estudio se utilizan los salarios por hora brutos debido a que son los más apropiados para la comparación internacional, en la medida en la que no están influidos por los diferentes sistemas fiscales de cada país.

Aunque el PHOGUE proporciona información sobre 15 países de la Unión Europea, el estudio sólo ha podido ser realizado para los 11 países siguientes: Dinamarca, Holanda, Bélgica, Francia, Irlanda, Italia, Grecia, España, Portugal, Austria y Finlandia. No ha sido posible incluir al Reino Unido, Alemania y Luxemburgo debido a que a partir de la tercera ola el cuestionario del PHOGUE dejó de aplicarse en estos países y aunque se proporciona una versión armonizada de sus propios paneles nacionales, estos no disponen de toda la batería de preguntas relativas a la satisfacción, por lo que no ha sido posible replicar el estudio para estos países. Algo parecido ocurre con Suecia para la que se dispone sólo de una versión armonizada de su encuesta de condiciones de vida.

La muestra seleccionada está formada por todos los individuos para los cuales se observa su salario. Se ha eliminado la ola 1 debido a que no dispone de información sobre el tipo de contrato, variable que se considera relevante a la hora de explicar las diferencias salariales.

4. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN A LOS DATOS

En este apartado se presenta un análisis descriptivo de la relación entre el nivel educativo, los salarios y los distintos indicadores de satisfacción. Para esta primera aproximación a los datos empleamos las distintas variables que recogen información sobre satisfacción utilizando toda la muestra como un pool de olas, obviando por tanto la naturaleza longitudinal de la base de datos.

El Cuadro 1 muestra para cada país la proporción de individuos que declaran estar muy o plenamente satisfechos con distintos aspectos laborales y de la vida en general. Observamos que hay una correlación positiva entre los distintos indicadores de satisfacción ya que en los países donde existe un nivel elevado de satisfacción en cualquiera de los aspectos considerados también presentan un nivel elevado de satisfacción en los aspectos restantes. Esta correlación positiva entre las distintas variables de satisfacción implica que se mantiene el ranking de países independientemente del indicador de satisfacción que se considere.

En cuanto a la diferencia entre países se observa que los mayores niveles de satisfacción laboral en todos las modalidades ((1) salarios, (2) seguridad en el empleo, (3) tipo de trabajo en general, (4) horas de trabajo, (5) turno o forma en que está organizado el tiempo de trabajo, (6) condiciones de trabajo y ambiente laboral y (7) tiempo de viaje hasta el centro de trabajo) los

registran Dinamarca, Holanda, Austria e Irlanda (pero éste sólo en algunas modalidades), mientras que los niveles más bajos, los registra Portugal, seguido de Grecia, Italia y España, apreciándose una gran proximidad entre estos cuatro países a la vez que Portugal aparece como el país más pesimista.

Cuadro 1. Proporción de individuos que se declaran muy o plenamente satisfechos con distintos aspectos laborales y con la actividad que realizan

	Salarios	Seguridad	tipo de empleo	Jornada	Turnos	Ambiente	Tiempo viaje	Actividad
DK	0.51	0.69	0.71	0.69	0.75	0.67	0.71	0.75
HOL	0.51	0.66	0.71	0.62	0.71	0.51	0.68	0.69
BEL	0.36	0.58	0.61	0.56	0.63	0.53	0.64	0.56
FR	0.26	0.53	0.64	0.38	0.58	0.51	0.64	0.57
IRE	0.38	0.65	0.67	0.65	0.73	0.69	0.72	0.6
ITA	0.17	0.47	0.47	0.39	0.42	0.4	0.45	0.4
GR	0.12	0.43	0.39	0.37	0.38	0.36	0.43	0.33
ES	0.19	0.51	0.52	0.4	0.49	0.49	0.49	0.5
PT	0.08	0.29	0.34	0.21	0.26	0.32	0.33	0.26
AT	0.47	0.74	0.79	0.73	0.78	0.77	0.69	0.74
FIN	0.36	0.59	0.55	0.57	0.67	0.55	0.61	0.6

Una vez explorada la relación entre el nivel educativo y el grado de satisfacción en los distintos ámbitos hemos constatado que en general el nivel educativo está positivamente correlacionado con todos los indicadores de satisfacción aunque con distintos niveles de intensidad. En aras de la brevedad y como muestra de esta relación positiva entre nivel educativo y satisfacción sólo se presenta (gráfico 1) para cada uno de los países la proporción de individuos que declaran estar muy o plenamente satisfechos con el empleo o la actividad principal que realizan.

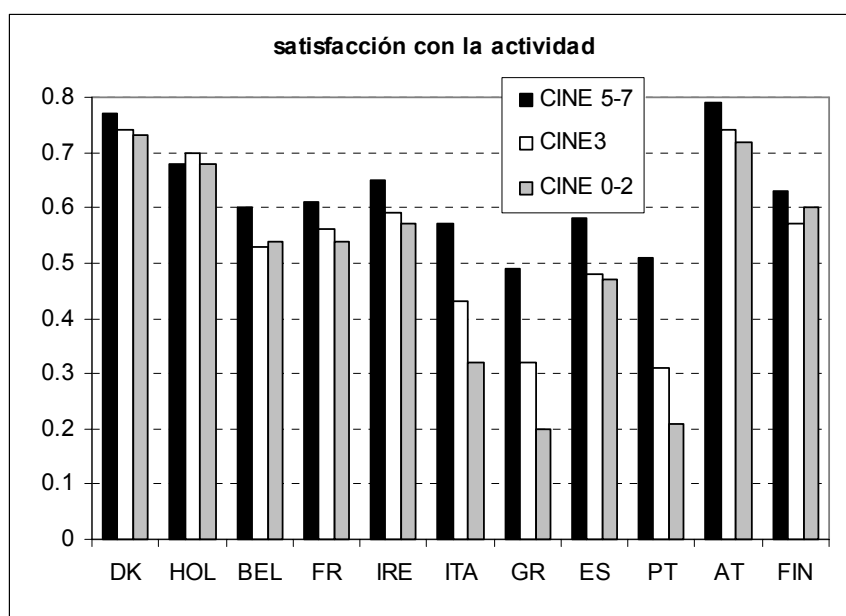


Gráfico 2. Proporción de individuos muy o plenamente satisfechos con el empleo o la actividad principal según niveles de estudios.

En cuanto a la relación entre todos los indicadores de satisfacción y los salarios hemos observado que los trabajadores con mayores salarios disfrutan de mayores niveles de satisfacción en todos los conceptos (como muestra se presenta el gráfico 1 para el indicador de satisfacción global con el empleo o la actividad principal) excepto en la satisfacción con el turno laboral, el ambiente de trabajo y el tiempo de viaje al trabajo. En la diferencia por países destacamos que esta relación es mucho más marcada en Grecia, España y Portugal que en el resto, mientras que en muchas ocasiones en Holanda, Finlandia y Bélgica individuos con muy dispares niveles de salarios tienen niveles de satisfacción similares. También se ha observado que la satisfacción con otras dimensiones globales (situación financiera, vivienda y ocio) tiene en general una menor correlación con los salarios que la relativa al empleo o la actividad principal y a los diferentes aspectos del empleo, y de nuevo es más fuerte en Portugal, Grecia y España que en los demás países (cuadro 2).

Cuadro 2. Proporción de individuos muy o plenamente satisfechos con el empleo o la actividad principal que realizan según la decila salarial en la que se encuentran.

	DK	HOL	BEL	FR	IRE	ITA	GR	ES	PT	AT	FIN
Decila 1	0.75	0.68	0.52	0.52	0.51	0.25	0.14	0.36	0.16	0.73	0.54
Decila 10	0.81	0.72	0.69	0.68	0.72	0.61	0.64	0.68	0.51	0.84	0.69

Nota: La distribución salarial corresponde a los salarios hora brutos.

5. CONSTRUCCIÓN DE UN INDICADOR DE SATISFACCIÓN

Tal y como ya se ha comentado anteriormente las variables de satisfacción hacen referencia a siete elementos estrictamente vinculados al puesto de trabajo y a cuatro elementos relativos a otras dimensiones económicas y no económicas. Ante tal variedad de dimensiones la práctica habitual en economía es utilizar en cada momento el indicador de satisfacción más relacionado con el problema que se está tratando (satisfacción con salarios, por ejemplo) usando directamente el indicador ordenado que recoge las respuestas de los individuos. El uso de indicadores ordinales limita el abanico de técnicas multivariantes que pueden utilizarse para estudiar las relaciones con otras variables, y sobre todo para contemplar el tratamiento de la endogeneidad de variables explicativas clave. Este énfasis en el tratamiento de la endogeneidad nos obliga a buscar un índice continuo que sintetice la información sobre satisfacción con las distintas dimensiones recogidas en el PHOGUE.

Hemos elaborado un indicador sintético de satisfacción a partir de un análisis de correspondencias múltiples. El análisis de correspondencias es un método multivariante factorial de reducción de la dimensión de una tabla de casos-variables con variables cualitativas

o, de igual modo, cuantitativas categorizadas¹. Con este método se resume la capacidad explicativa de los indicadores de satisfacción en un número reducido de factores, en nuestro caso un único factor al que denominamos índice sintético de satisfacción. Este índice es una variable continua con media 0 varianza 1 que asigna a cada individuo un valor, ordenando a éstos de menos a más satisfechos. Es esta variable sintética la que empleamos en las ecuaciones de satisfacción que se presentan en el siguiente. Esta práctica, poco habitual, fue empleada por Clark (1997), quien reduce los indicadores de satisfacción mediante un análisis factorial y utiliza la información relativa a la primera dimensión de dicho análisis factorial como una aproximación a la satisfacción del individuo.

En el cuadro 3 se presenta para el total y cada país el valor medio del índice sintético de satisfacción, el Alfa de Cronbach, el total de autovalores así como el peso de cada componente. El test de fiabilidad y validez del constructo medida mediante el Alfa de Cronbach es superior a 0.8 y dado que habitualmente se considera que los valores de 0.6 hasta 0.7 se encuentran en el límite inferior de aceptabilidad podemos decir que el análisis supera dicho test. También puede observarse que según el valor medio para cada país este indicador respeta el ranking de países que habíamos advertido en el gráfico 1. Por último, resulta interesante resaltar que no hay ningún indicador de satisfacción que tenga un peso claramente predominante sobre el resto, a la vez que el indicador que hace referencia a la distancia al centro de trabajo tiene un peso inferior al del resto de componentes del análisis.

Cuadro 3. Resultados del análisis de correspondencias múltiples.

	Todos	DK	HOL	BEL	FR	IRE	ITA	GR	ES	PT	AT	FIN
Valor medio	0.0	0.8	0.4	0.2	-0.1	0.5	-0.3	-0.5	-0.2	-0.7	0.8	0.2
Alpha de Cronbach	0.9	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.8
Total autovalores	4.9	4.0	3.7	4.2	3.6	4.7	5.0	5.2	4.5	6.2	4.7	3.7
Peso de cada componente: Conceptos plenamente laborales												
El salario	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	0.6	0.8	0.6	0.6
Seguridad empleo	0.6	0.5	0.5	0.6	0.5	0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.6	0.5
El tipo de empleo	0.7	0.7	0.7	0.7	0.6	0.7	0.8	0.8	0.7	0.8	0.8	0.7
Las horas de trabajo	0.7	0.7	0.7	0.7	0.5	0.7	0.8	0.8	0.7	0.9	0.7	0.6
Turnos/horas del día	0.7	0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	0.7	0.6
Condiciones labor.	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	0.7	0.6
Distancia al lugar	0.5	0.4	0.4	0.5	0.3	0.6	0.5	0.5	0.5	0.6	0.4	0.4
Peso de cada componente: Otros conceptos												
Actividad principal	0.8	0.7	0.7	0.7	0.8	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.7
Situación financiera	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7	0.6	0.7	0.6	0.6
Vivienda	0.6	0.6	0.5	0.5	0.4	0.6	0.6	0.6	0.5	0.6	0.5	0.5
Tiempo de ocio	0.6	0.6	0.6	0.5	0.4	0.6	0.5	0.4	0.5	0.7	0.6	0.5

¹ Cada una de las variables puede representar varias modalidades o categorías aunque en nuestro caso todas tienen las mismas categorías ya que toman valores de 1 a 6.

6. DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN: UN MODELO DE ECUACIONES SIMULTANEAS DE SATISFACCIÓN Y SALARIOS

Una vez construido el indicador de satisfacción abordamos la siguiente pregunta: ¿tiene la educación un efecto sobre el nivel de satisfacción del individuo? Para responder a esta pregunta se estima por MCO una ecuación de satisfacción (1) en la que se incluye como variable explicativa el nivel educativo, si el individuo está sobre cualificado o no, el salario y un conjunto de variables de control. Dado que la educación aumenta los salarios y estos la satisfacción, es decir, en la medida en la que las relaciones encontradas entre satisfacción y educación pueden ser relaciones indirectas a través de los salarios, daremos un paso más que nos permita obtener una medida del efecto directo de la educación sobre la satisfacción estimando de forma conjunta una ecuación de satisfacción (1) y una ecuación estándar de salarios (2).

$$W = \alpha_0 + \alpha_1 E + \alpha_2 A + \alpha_3 S + \alpha_4 O + \pi_1 \quad (1)$$

$$S = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 A + \beta_3 W + \beta_4 O + \pi_2 \quad (2)$$

Siendo W el logaritmo del salario hora bruto, S el índice sintético de satisfacción, E el máximo nivel educativo, A un conjunto de variables que recojan el ajuste entre la cualificación del individuo y la requerida en el empleo, O un conjunto de variables de control y π_1 , π_2 son términos de error.

El cuadro 4 muestra tres estimaciones para el conjunto de la muestra: dos especificaciones de la ecuación de satisfacción estimadas por MCO que se diferencian en que en la primera (primera columna) se hace depender la satisfacción del nivel educativo, sin controlar por el salario y en la segunda (segunda columna) se incorpora el logaritmo del salario hora al conjunto de regresores; y una tercera estimación de ecuaciones simultáneas de satisfacción (tercera columna) y de salarios (cuarta columna) que tiene en cuenta la naturaleza endógena de la relación entre satisfacción y salarios, lo que nos permite obtener el efecto neto de la educación sobre la satisfacción. Las otras covariables de interés hacen referencia a la formación inicial y al desajustes entre el puesto de trabajo y la cualificación del trabajador, lo que pretende contribuir a la medición del desajuste entre expectativas y logros por parte de los trabajadores.

Cuadro 4 Estimación de satisfacción, distintas especificaciones. Pool de países y olas.

	Satisf	Satisf	Satisf	Salarios
satisfacción				0.188***
salario hora		0.239***	0.090***	
ISCED 5-7	0.027***	-0.065***	-0.010	0.215***
ISCED 3	0.016***	-0.013***	-0.001	0.083***
sobrecualificación	-0.104***	-0.105***	-0.107***	0.018***
útiles pero poco relacionados	-0.154***	-0.168***	-0.156***	0.065***
útiles y bastante relacionados	-0.101***	-0.117***	-0.102***	0.067***
útiles y muy relacionados	0.081***	0.054***	0.080***	0.054***
formación inicial	0.139***	0.130***	0.129***	0.001
renta familiar "neta" (000)	0.000***	0.000***	0.000***	
Varón	-0.071***	-0.109***	-0.067***	0.122***
Edad	0.006***	0.004***	0.004***	0.006***
Dinamarca	0.602***	0.523***	0.541***	0.236***
Holanda	0.373***	0.272***	0.277***	0.326***
Bélgica	0.244***	0.182***	0.194***	0.199***
Francia	-0.066***	-0.073***	-0.100***	0.063***
Irlanda	0.493***	0.461***	0.473***	0.038***
Italia	-0.178***	-0.204***	-0.217***	0.169***
Grecia	-0.527***	-0.450***	-0.484***	-0.234***
Portugal	-0.366***	-0.244***	-0.344***	-0.427***
Austria	0.781***	0.756***	0.742***	-0.027***
Finlandia	0.239***	0.241***	0.223***	-0.060***
Constante	-0.626***	-0.890***	-0.689***	0.841***
N	223830	220047	206771	206771
R2	0.30	0.30	0.29	0.64

Fuente: PHOGUE, olas 2 a 8, Eurostat. Controles por ola, antigüedad, ocupación, sector, salud, tipo de contrato, y responsabilidad en el empleo.

Individuo de referencia: mujer española de estudios menores que secundaria completa, los estudios no fueron útiles para su empleo, no se considera sobrecualificada.

En los resultados de la estimación de la ecuación de satisfacción por MCO de la primera columna se observa que los mayores niveles educativos están vinculados a mayores niveles de satisfacción. Sin embargo, el efecto de la educación es el resultado de una doble dinámica: la educación contribuye a la satisfacción positivamente a través de los salarios (lo que llamaremos “efecto salarios”) y negativamente a través de las expectativas (lo que daremos en llamar “efecto expectativas”). Cuando incorporamos el salario (segunda columna) aparece un claro efecto positivo de los salarios y la capacidad explicativa del nivel educativo descansa ahora sobre el “efecto expectativas”, de modo que los coeficientes relacionados con el nivel educativo alcanzado terminan adquiriendo el signo negativo habitual en la literatura. Éste desaparece cuando tenemos en cuenta el efecto positivo que ejerce el nivel educativo sobre los salarios a través del sistema de ecuaciones simultáneas (tercera columna). Y parece que quedan totalmente compensadas las fuerzas en dirección contraria. La educación está correlacionada asimismo con los indicadores de desajuste educativo. Los individuos más cualificados tienen una mayor propensión a encontrarse sobrecualificados, y este tipo de desajuste aparece persistentemente reduciendo la satisfacción. Lo mismo ocurre con tener estudios que no han sido útiles para lograr el empleo actual o que, aun siendo útiles, no están relacionados con el puesto de trabajo.

Sin embargo, haber recibido alguna formación específica previa al actual empleo siempre contribuye a mejorar la satisfacción. El efecto (medido a través del coeficiente) de la sobrecualificación y el desajuste educativo apenas se ve alterado cuando se incorpora el salario en la ecuación de satisfacción, y se ve ligeramente ajustado al alza cuando se endogeneiza el salario.

En cuanto a las diferencias por países, los coeficientes de las *dummies* de país muestran el mismo *ranking* de países que mostraba el indicador sintético de satisfacción que presentado anteriormente: los países nórdicos y Holanda registran los valores más altos, junto con Irlanda; Francia está en una situación semejante a España; y el resto de países mediterráneos registra valores más bajos de satisfacción².

7. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo ha sido estudiar las relaciones entre educación y satisfacción, teniendo en cuenta la interconexión que tienen ambas con una tercera variable, los salarios. Hemos tratado de extraer un coeficiente que ofrezca el tamaño “neto” de dicha relación mediante la determinación simultánea de ecuaciones de satisfacción e ingreso.

Los resultados obtenidos confirman la idea de que, una vez eliminado el efecto indirecto de los salarios, un mayor nivel educativo no aumenta la satisfacción del individuo, aunque en el análisis por países hemos matizado este resultado debido a que hemos observado resultados muy dispares. Sin embargo, en todos los países ocurre que, cuando un individuo considera que está sobrecualificado en su puesto de trabajo su nivel de satisfacción es menor.

Finalmente, queremos hacer resaltar el trabajo que queda pendiente después de esta investigación. Deberían desarrollarse estudios que permitan el control por la heterogeneidad inobservada y nos confirmen el impacto negativo que tiene sobre la satisfacción la sobrecualificación. Por nuestra parte, aun cuando hemos realizado diversas pruebas con la metodología de datos de panel y concretamente se han estimado ecuaciones de satisfacción con efectos fijos y variables instrumentales (para recoger el efecto de la educación sobre la satisfacción una vez eliminado el efecto de la educación en el salario) se ha preferido no presentar en esta comunicación los resultados de dicho análisis por considerarlos preliminares. Así pues, queda para una estudio posterior la necesidad de contrastar los resultados obtenidos aquí con análisis que utilicen metodología de datos de panel y más concretamente con estimaciones de efectos fijos que son las más apropiadas para el tipo de problema que nos ocupa.

² Se han añadido variables de control por año de la entrevista (ola) no presentándose los coeficientes de los mismos en aras de la brevedad.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLEN, J. y VAN DER VELDEN, R. (2001): “Educational mismatches versus skills mismatches: effects on wages, job satisfaction and on the job search”. Oxford Economic Papers, Vol 3, pp. 434-452.

CLARK, A.E. y OSWALD, A.J. (1996): “Satisfaction and comparison income”. Journal of Public Economics, Vol 61, pp. 359-381.

CLARK, A. E: (1997): “Job satisfaction and gender, why are women so happy at work?” Labour Economics, Vol 4, pp 341-372.

LYDON, R y CHEVALIER, A. (2002): “Estimates of the effect of wages on job satisfaction”. Documento de trabajo del CEP, London School of Economics.