

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA

EFFECTOS 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.

MARÍA BELÉN GARCÍA MORA

UNIVERSITAT DE VALENCIA  
Servei de Publicacions  
2004

Aquesta Tesi Doctoral va ser presentada a València el dia 07 de Novembre de 2003 davant un tribunal format per:

- Dr. D. José Ginés Mora Ruiz
- Dr. D. Enrique Villareal Rodríguez
- Dr. D. José Luis Piner Mejías
- Dra. D<sup>a</sup>. Cecilia Albert Verdú
- Dr. D. Jorge Calero Martínez

Va ser dirigida per:  
D. Luis E. Vila Lladosa

©Copyright: Servei de Publicacions  
María Belén García Mora

---

Depòsit legal:  
I.S.B.N.:84-370-5957-7

Edita: Universitat de València  
Servei de Publicacions  
C/ Artes Gráficas, 13 bajo  
46010 València  
Spain  
Telèfon: 963864115



# 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

Presentada por: María Belén García Mora

Dirigida por: Dr. Luis Eduardo Vila Lladosa

---

Departament d'Economia Aplicada  
Universitat de València

Julio 2003



Luis Eduardo Vila Lladosa, Profesor Titular de Universidad del Departamento de Economía Aplicada de la Universitat de València,

CERTIFICO: que la presente memoria, *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*, ha sido realizada bajo mi dirección en el Departamento de Economía Aplicada por Doña María Belén García Mora y constituye su Tesis para optar al Grado de Doctor en Economía.

Y para que conste, en cumplimiento de la legislación vigente, la presenta ante la Facultad de Economía de la Universitat de València, a 1 de Julio de 2003.

El Director

Luis Eduardo Vila Lladosa



## Agradecimientos

Quiero mostrar mi más sincera gratitud a mi tutor Luis Eduardo Vila Lladosa sin el cual esta investigación no habría sido posible.

Agradezco a José Ginés Mora la oportunidad de ser miembro del equipo de investigación del Proyecto del Plan Nacional de Investigación Beneficios No Monetarios de la Educación: eficacia y eficiencia. Proyecto subvencionado por la D. G. de Investigación dentro del Programa Nacional de Socieconomía (SEC2000-080), en el que esta tesis se encuentra enmarcada.

También deseo expresar mi gratitud a todos los que han confiado en mí y me han apoyado a lo largo de estos años en mi trayectoria laboral: Facultad de Economía, Florida Universitària y Universidad Politècnica.

Muy especialmente quiero mencionar a dos personas que me han ayudado muchísimo a lo largo de estos años: Ana Debón y Elena Casquel. Espero que mi amistad con ellas dure hasta el infinito.

Esta tesis está dedicada a mis padres y a mi hermana. Por el sufrimiento compartido.



*A mis padres*  
*A mi hermana*



# Índice general

<b>Introducción</b>	<b>21</b>
<b>1. Beneficios no monetarios de la educación</b>	<b>27</b>
1.1. Beneficios no monetarios y beneficios monetarios de la educación . . .	27
1.2. Criterios relevantes para el análisis económico de los beneficios no monetarios . . . . .	31
1.2.1. Primer criterio: quién o quiénes obtienen los beneficios . . . .	31
1.2.2. Segundo criterio: la cronología de los efectos . . . . .	32
1.2.3. Tercer criterio: mecanismos de transmisión de los efectos . . .	32
1.3. Clasificación de los beneficios no monetarios de la educación . . . . .	33
1.3.1. Beneficios privados con efectos externos . . . . .	34
1.3.1.1. Beneficios para la salud . . . . .	34
1.3.1.2. Beneficios respecto a la fecundidad . . . . .	35
1.3.1.3. Beneficios para los hijos . . . . .	36
1.3.1.4. Beneficios en el consumo y el ahorro . . . . .	38
1.3.1.5. Beneficios relacionados con la ocupación y el tiempo libre . . . . .	40
1.3.2. Efectos de la educación que fomentan el interés público . . . .	41
1.3.2.1. Beneficios públicos de la educación relacionados con el desarrollo económico . . . . .	42
1.3.2.2. Beneficios de la educación relacionados con la dis- tribución de la riqueza . . . . .	43
1.3.2.3. Beneficios de la educación que refuerzan la estabili- dad de las estructuras sociales . . . . .	43
1.4. Evaluación de los beneficios no monetarios de la educación . . . . .	45
1.5. Educación y bienestar individual . . . . .	47

<b>2. Utilidad o Bienestar</b>	<b>49</b>
2.1. El concepto de bienestar en Economía . . . . .	49
2.2. El concepto de utilidad . . . . .	50
2.2.1. Teoría del Utilitarismo . . . . .	50
2.2.2. Las dos dimensiones de la utilidad . . . . .	51
2.2.2.1. Dimensión ordinal . . . . .	52
2.2.2.2. Dimensión cardinal . . . . .	53
2.2.3. Relevancia de la evaluación de la utilidad cardinal . . . . .	54
2.2.4. Problemas para la medición de la utilidad cardinal . . . . .	54
2.3. Evaluación del bienestar . . . . .	56
2.3.1. Encuestas sobre el bienestar . . . . .	56
2.3.2. Evidencia empírica sobre el bienestar en Psicología y otras Ciencias Sociales . . . . .	57
2.3.3. Evidencia empírica sobre el bienestar en la literatura económica	58
2.4. Los determinantes del bienestar . . . . .	60
2.4.1. Factores macroeconómicos que afectan al bienestar . . . . .	61
2.4.1.1. Bienestar y desempleo . . . . .	61
2.4.1.2. Bienestar y Producto Nacional Bruto . . . . .	63
2.4.1.3. Bienestar e instituciones políticas de una sociedad . .	64
2.4.2. Factores microeconómicos que afectan al bienestar . . . . .	65
2.5. Satisfacción con el trabajo como aproximación al bienestar individual	67
2.5.1. El concepto de satisfacción con el trabajo . . . . .	68
2.5.2. Satisfacción con el trabajo en Ciencias Sociales . . . . .	69
2.5.3. Satisfacción con el trabajo en Economía . . . . .	69
2.5.4. Evidencia empírica . . . . .	71
<b>3. Los determinantes de la satisfacción con el trabajo</b>	<b>75</b>
3.1. Los determinantes de la satisfacción con el trabajo . . . . .	75
3.1.1. Características personales . . . . .	76
3.1.1.1. Educación . . . . .	76
3.1.1.2. Edad . . . . .	77
3.1.1.3. Género . . . . .	78
3.1.1.4. Estado de Salud . . . . .	81
3.1.1.5. Estado civil y otras características personales . . . .	82
3.1.2. Atributos del empleo . . . . .	83

3.1.2.1.	Ingreso y jornada laboral . . . . .	83
3.1.2.2.	Sector y rama de actividad . . . . .	83
3.1.2.3.	Tamaño de la empresa . . . . .	84
3.1.2.4.	Pertenencia a sindicatos . . . . .	84
3.1.2.5.	Tipo de contrato y un segundo trabajo . . . . .	85
3.1.2.6.	Otros atributos del empleo . . . . .	85
3.2.	Limitaciones en los análisis del efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción laboral . . . . .	86
3.2.1.	Adecuación Formación Empleo . . . . .	86
3.2.1.1.	Análisis externo del trabajo . . . . .	87
3.2.1.2.	Valoración del trabajador . . . . .	88
3.2.1.3.	Ajuste realizado . . . . .	89
3.2.1.4.	Evidencia empírica de la adecuación formación/empleo	90
3.2.2.	Componentes laborales . . . . .	92
3.2.2.1.	Evidencia empírica de las componentes laborales . .	92
3.3.	Propuesta de mejora en el análisis de la satisfacción con el trabajo . .	95
3.4.	Beneficios no monetarios de la Educación sobre el estado de Salud . .	96
3.4.1.	Enfoques de la relación Educación–Salud en la Economía de la Educación . . . . .	97
3.4.1.1.	Efecto directo de la educación sobre la salud . . . . .	97
3.4.1.2.	La tasa de preferencia temporal. Críticas al modelo de Grossman . . . . .	99
3.4.1.3.	Existencia de causalidad en la relación Educación– Salud . . . . .	101
3.4.2.	Evidencia empírica de los beneficios no monetarios de la edu- cación sobre la salud . . . . .	101
3.4.2.1.	Efectos directos de la educación sobre la salud propia	103
3.4.2.2.	Efectos directos de la educación sobre la longevidad .	105
3.4.2.3.	Efectos indirectos de la educación sobre la salud a través de los hábitos o estilo de vida . . . . .	106
3.4.2.4.	Efectos indirectos de la educación sobre la salud a través de atributos del empleo . . . . .	108
3.4.2.5.	Efectos indirectos de la educación sobre la salud a través del sentido de control y el soporte social . . .	111

<b>4. Hipótesis, datos, selección de variables, y modelización</b>	<b>113</b>
4.1. Hipótesis de estudio . . . . .	113
4.1.1. Hipótesis generales . . . . .	114
4.1.2. Hipótesis operativas . . . . .	116
4.1.2.1. Hipótesis operativas sobre el grado de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales . . . . .	117
4.1.2.2. Hipótesis operativas sobre la adecuación formación- empleo . . . . .	117
4.1.2.3. Hipótesis operativas sobre el estado de salud . . . . .	118
4.2. Datos y selección de variables . . . . .	119
4.2.1. Datos . . . . .	120
4.2.2. Variables dependientes . . . . .	121
4.2.2.1. Variables dependientes generadas para contrastar las hipótesis operativas sobre el grado de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales . . . . .	121
4.2.2.2. Variables dependientes generadas para contrastar las hipótesis operativas sobre el estado de salud . . . . .	122
4.2.3. Variables explicativas . . . . .	125
4.2.3.1. Nivel educativo . . . . .	125
4.2.3.2. Adecuación formación/empleo . . . . .	127
4.2.3.3. Atributos del empleo . . . . .	128
4.2.3.4. Características personales . . . . .	133
4.3. Modelización: Principales características de los modelos de respuesta discreta ordenada . . . . .	134
<b>5. Análisis descriptivo y resultados de las estimaciones</b>	<b>137</b>
5.1. Análisis descriptivo de las variables dependientes . . . . .	137
5.1.1. Distribución de las puntuaciones del nivel de satisfacción glob- al con el trabajo y componentes laborales . . . . .	137
5.1.2. Correlaciones de las puntuaciones del nivel de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales . . . . .	138
5.1.3. Distribución de las puntuaciones del grado de satisfacción glob- al con el trabajo. Análisis por características personales y por atributos del empleo . . . . .	139

5.1.4.	Medias de los niveles de la satisfacción global del trabajo y componentes laborales. Análisis por características personales y por atributos del empleo . . . . .	142
5.1.5.	Análisis de las diferencias entre los valores medios de los niveles de satisfacción global con el trabajo y las componentes laborales . . . . .	149
5.2.	Análisis descriptivo de las variables explicativas . . . . .	150
5.3.	Estructura de los modelos empíricos . . . . .	152
5.4.	Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción global con el trabajo . . . . .	156
5.4.1.	Resultados de la valoración del grado de satisfacción global con el trabajo . . . . .	156
5.4.1.1.	Efecto total de la educación en el grado de satisfacción global con el trabajo . . . . .	156
5.4.1.2.	Efectos totales de los atributos del empleo en el grado de satisfacción global con el trabajo . . . . .	156
5.4.1.3.	Efecto neto de la educación en el grado de satisfacción global con el trabajo . . . . .	158
5.4.2.	Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción global con el trabajo . . . . .	159
5.5.	Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con las componentes laborales . . . . .	161
5.5.1.	Resultados de la valoración del grado de satisfacción con los beneficios o compensaciones por trabajar . . . . .	162
5.5.1.1.	Efecto total de la educación en el grado de satisfacción de los beneficios o compensaciones por trabajar . . . . .	163
5.5.1.2.	Efectos totales de los atributos del empleo en el grado de satisfacción de los beneficios o compensaciones por trabajar . . . . .	167
5.5.1.3.	Efecto neto de la educación en el grado de satisfacción de los beneficios o compensaciones por trabajar . . . . .	169
5.5.1.4.	Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con las compensaciones por trabajar . . . . .	170
5.5.2.	Resultados de la valoración del grado de satisfacción con los costes por trabajar . . . . .	174

5.5.2.1.	Efecto total de la educación en el grado de satisfacción de los costes por trabajar . . . . .	174
5.5.2.2.	Efectos totales de los atributos del empleo en el grado de satisfacción de los costes por trabajar . . . . .	179
5.5.2.3.	Efecto neto de la educación en el grado de satisfacción de los costes por trabajar . . . . .	181
5.5.2.4.	Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con los costes por trabajar . . . . .	182
5.6.	Estimación del modelo logit ordenado con aspectos vinculados a la salud del individuo . . . . .	186
5.6.1.	Especificación de los modelos propuestos para el análisis del efecto de la educación en el estado de salud . . . . .	186
5.6.2.	Resultados de las estimaciones con aspectos vinculados al estado de salud del individuo . . . . .	187
5.6.2.1.	Efecto total de la educación sobre los aspectos vinculados a la salud . . . . .	187
5.6.2.2.	Efectos totales de los atributos del empleo sobre los aspectos vinculados a la salud . . . . .	191
5.6.2.3.	Efecto neto de la educación sobre los aspectos vinculados a la salud . . . . .	192
5.6.2.4.	Predicción de probabilidades para los aspectos vinculados a la salud . . . . .	193
<b>6.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>197</b>
6.1.	Resumen de los beneficios no monetarios ocupacionales de la educación	197
6.2.	Conclusiones de las hipótesis operativas . . . . .	200
6.2.1.	Efectos de la educación vinculados con el trabajo global . . . . .	202
6.2.2.	Efectos de la educación vinculados con las componentes laborales	202
6.2.3.	Efectos de la educación vinculados con la adecuación formación/empleo . . . . .	203
6.2.4.	Efectos de la educación vinculados con el estado de salud . . . . .	204
6.3.	Evaluación de las hipótesis generales . . . . .	205
6.3.1.	Hipótesis <i>I</i> . . . . .	206
6.3.2.	Hipótesis <i>II</i> . . . . .	207
6.3.3.	Hipótesis <i>III</i> . . . . .	209

	15
6.3.4. Hipótesis <i>IV</i> . . . . .	210
6.4. Implicaciones de los resultados obtenidos y propuestas de investigación futuras . . . . .	211
<b>Apéndice</b>	<b>213</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>217</b>



# Índice de tablas

4.1. Variables dependientes: Grado de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales . . . . .	122
4.2. Variables dependientes: Grupo salud . . . . .	124
4.3. Variables explicativas: Nivel educativo . . . . .	126
4.4. Variables explicativas: Adecuación formación/empleo . . . . .	128
4.5. Variables explicativas: Atributos del empleo . . . . .	132
4.6. Variables explicativas: Características personales . . . . .	133
5.1. Distribución de las puntuaciones del nivel de satisfacción global con el trabajo y con las componentes laborales . . . . .	138
5.2. Matriz de correlación de las puntuaciones del nivel de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales . . . . .	139
5.3. Distribución de las puntuaciones de la satisfacción global con el trabajo. Análisis por características personales y por atributos del empleo . . . . .	140
5.3. Distribución de las puntuaciones de la satisfacción global con el trabajo. Análisis por características personales y por atributos del empleo. (continuación) . . . . .	141
5.4. Medias de las medidas de satisfacción. Análisis por características personales y atributos del empleo . . . . .	143
5.4. Medias de las medidas de satisfacción. Análisis por características personales y atributos del empleo. (continuación) . . . . .	144
5.5. Medias de las medidas de satisfacción por características personales y del trabajo . . . . .	147
5.5. Medias de las medidas de satisfacción por características personales y del trabajo. (continuación) . . . . .	148
5.6. Estadística descriptiva: variables explicativas . . . . .	151

5.7. Clasificación de recompensas y costes . . . . .	153
5.8. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción global con el trabajo . . . . .	157
5.9. Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción global con el trabajo . . . . .	160
5.10. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción global en función de los niveles de satisfacción de las componentes laborales . . . . .	162
5.11. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con el ingreso . . . . .	164
5.12. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con la estabilidad laboral . . . . .	165
5.13. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con el tipo de trabajo . . . . .	166
5.14. Predicción de probabilidades para la satisfacción con el ingreso	171
5.15. Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con la estabilidad laboral . . . . .	172
5.16. Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con el tipo de trabajo . . . . .	173
5.17. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con la jornada laboral . . . . .	175
5.18. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con el horario . . . . .	176
5.19. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con las condiciones laborales/ambientales . . . . .	177
5.20. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con la distancia y comunicación . . . . .	178
5.21. Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con la jornada laboral . . . . .	183
5.22. Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con el horario . . . . .	184
5.23. Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con las condiciones laborales/ambientales . . . . .	185
5.24. Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con la distancia y comunicación . . . . .	186

5.25. Estimación del modelo logit ordenado para el estado general de salud. (Salud) . . . . .	188
5.26. Estimación del modelo logit ordenado para el desarrollo de la actividad a pesar de padecer algún tipo de dolencia. (Crónica)	189
5.27. Estimación del modelo logit ordenado para el hecho de ser más cuidadoso con el estado de salud. (Prevención) . . . . .	190
5.28. Predicción de probabilidades para el estado general de salud	194
5.29. Predicción de probabilidades para el desarrollo de la actividad a pesar de padecer algún tipo de dolencia . . . . .	195
5.30. Predicción de probabilidades para el hecho de ser más cauto con el estado de salud . . . . .	196
6.1. Conclusiones de las hipótesis operativas . . . . .	201
6.2. Conclusiones obtenidas en la contrastación de las hipótesis generales . . . . .	206



# Introducción

La educación puede ser considerada como una inversión que influye en las oportunidades de éxito económico y social de las personas. La mayor parte de los análisis económicos sobre el valor de la educación han enfocado su atención en analizar la contribución de la educación sobre los ingresos y la producción. Pero los beneficios de la educación se extienden más allá del mero rendimiento monetario, abarcando otras fuentes no pecuniarias de utilidad. La inversión educativa puede generar beneficios en términos de satisfacción subjetiva derivada de trabajar en actividades más creativas, en puestos de mayor responsabilidad, en entornos más saludables o más atractivos, o mediante el desarrollo de una carrera profesional bajo condiciones que generalmente se asocian a una mayor autonomía personal, un mayor prestigio o un estatus social más elevado. En este marco, se podría hablar de los *beneficios no monetarios ocupacionales de la educación*.

El marco de los beneficios no monetarios de la educación no sólo se reduce al mercado laboral, sino que se ocupa de los efectos de la educación sobre el bienestar individual y social no relacionados con aspectos monetarios. Es el caso de la incidencia de la educación sobre la elección del consumo, del ahorro, el estado de salud, la fertilidad, la participación social o política entre otros factores. El tiempo, el esfuerzo y el dinero que las personas dedican a estudiar producen beneficios que tienen un impacto positivo neto en las posibilidades de satisfacción de las necesidades humanas. Así, los beneficios no monetarios de la educación han sido definidos formalmente como aquellos efectos de la educación que expanden la función de posibilidades de utilidad o bienestar.

El nivel de bienestar alcanzado por el individuo depende de una serie de factores relacionados con su vida personal y laboral. El trabajo es un factor clave en el bienestar, puesto que ocupa gran parte del tiempo del individuo. De esta forma, la utilidad derivada del trabajo se utiliza como aproximación al bienestar individual, medida en términos de satisfacción laboral. La microeconomía estándar postula que

el bienestar del trabajador depende positivamente del ingreso y negativamente de las horas de trabajo, y también de otras características específicas del trabajo y del trabajador. La literatura económica se ha centrado en el efecto del ingreso sobre el nivel de satisfacción con el trabajo. Pero, de entre todos los factores que pueden afectar a este nivel de satisfacción laboral y dentro de las características del trabajador, es la *educación* la que proporciona al individuo libertad de información y acción para que tome sus propias decisiones (selección de *inputs*) con el objetivo de maximizar su función de utilidad o bienestar (obtención de *outputs*). Entre los *inputs* que selecciona el trabajador están aquellos aspectos laborales que conduzcan al individuo a mejores empleos que le reporten mayores ingresos (beneficios monetarios) y mayores satisfacciones (beneficios no monetarios).

Sin embargo, en algunos estudios empíricos el impacto de la educación en el nivel de satisfacción laboral puede no ser del todo concluyente, e incluso se llega a cierto tipo de incongruencias como que la educación llega a reducir el nivel de satisfacción laboral. Esto resulta contradictorio con la Teoría del Capital Humano y, además, hay literatura desarrollada al respecto. La causa puede deberse a que en los estudios realizados, únicamente se está teniendo en cuenta el efecto de la dotación inicial de formación. Sin embargo, ya dentro del mundo laboral, otros factores complementarios a la educación del individuo comienzan a interactuar e influyen en el nivel de satisfacción conseguido por el individuo en su trabajo. Estos aspectos son, entre otros, el desarrollo de habilidades, la percepción del trabajador entre los requisitos necesarios para el empleo y la formación recibida, o si el trabajador se siente sobrevalorado o infravalorado en su trabajo. Por ello, sería necesario examinar además del efecto de la educación (formación inicial) en el nivel de satisfacción laboral, la percepción de los trabajadores sobre la adecuación de su formación respecto al trabajo que desarrollan, puesto que, el efecto de la educación y del ajuste sobre la relación entre la formación recibida y la tarea que desempeña pueden ser determinantes relevantes en el nivel de satisfacción con el trabajo. Otra posible causa por la que el efecto del nivel educativo no resulta del todo concluyente puede ser que siempre se ha enfocado el efecto de la educación en el nivel de satisfacción global únicamente. Sin embargo, sería interesante el análisis del efecto de la educación junto con el ajuste entre formación/empleo sobre el nivel de satisfacción con otras componentes laborales como fueran el ingreso, la jornada laboral, el tipo de trabajo entre otros aspectos. Este análisis permitiría conocer con qué aspectos del trabajo están los individuos educados más satisfechos y con cuáles menos, así como los aspectos

que más valoran los trabajadores. La respuesta a estas cuestiones resulta interesante ya que se relacionan directamente con el clima de trabajo y la productividad.

## Objetivos generales del estudio

Con el objeto de determinar un efecto concluyente de la educación, el presente análisis tiene como principal objetivo constatar la existencia de beneficios no monetarios de la educación sobre el nivel de satisfacción con el trabajo y con distintos aspectos del trabajo o componentes laborales. Es decir, conocer si la educación incide en la satisfacción con el trabajo más allá del efecto que puedan tener los mayores niveles de renta (efecto monetario). Para alcanzar dicho propósito, el análisis empírico, contrasta la existencia de efectos no monetarios de la educación sobre los niveles de satisfacción con el trabajo y sobre los niveles de satisfacción de diversos aspectos o componentes laborales. Por una parte, se analiza conjuntamente el efecto de la educación y de la adecuación formación/empleo sobre el nivel de satisfacción laboral y, por otra parte se amplía el estudio a los niveles de satisfacción de las componentes laborales. El conjunto de componentes donde se estudia la incidencia de la educación son el ingreso, la estabilidad laboral, el tipo de trabajo, la jornada laboral (representada por el número de horas), el horario, las condiciones laborales/ambientales y la distancia y comunicación al trabajo. Los niveles de satisfacción de los tres primeros aspectos del trabajo (ingreso, estabilidad y tipo de trabajo) representan el conjunto de satisfacciones por trabajar (*recompensas*), mientras que los niveles de satisfacción del resto de componentes laborales (jornada laboral, horario, condiciones laborales/ambientales y la distancia al trabajo) representan el esfuerzo laboral (*costes*), que tiene que realizar el individuo para conseguir el conjunto de *recompensas*. Así, el estudio empírico propone medir el efecto de la educación sobre la satisfacción laboral a través del análisis de las compensaciones por trabajar, que se medirán por un incremento en las *recompensas* y por una reducción en los *costes*. De esta forma, se podrá comprobar: (1) el efecto no monetario de la educación sobre cada uno de estos aspectos laborales y, (2) comprobar con qué componentes del empleo están los trabajadores españoles más satisfechos.

Asimismo, en el estudio se plantean los siguientes objetivos complementarios. En primer lugar, y puesto que no se supone una analogía entre efecto no monetario de la educación e incremento de eficiencia (como propone la Teoría del Capital Humano), se propone constatar el comportamiento eficiente por parte del individuo educado de

aquellos atributos del empleo que le permitan obtener una mayor satisfacción con el trabajo. En segundo lugar, se examina si los efectos no monetarios de la educación difieren para cada una de las distintas componentes del trabajo. En tercer lugar y, por último, como una de las componentes de la función de utilidad es la salud del individuo, se propone el estudio del efecto que tiene la educación sobre el estado de salud del individuo. Un buen estado de salud va a proporcionar al individuo buenas condiciones físicas y psíquicas para obtener mayores rendimientos en el trabajo. A su vez, un buen estado de salud se consigue con un estilo de vida y hábitos saludables, y aquí es donde juega papel la eficiencia del individuo educado. Por ello se analiza también el efecto neto de la educación en el estado de salud y, además, en el nivel de satisfacción laboral a través de la salud del individuo.

## Estructura del estudio

A continuación se presenta la estructura básica del estudio y una breve descripción de los aspectos tratados en cada uno de los capítulos.

En el capítulo 1 se describen en primer lugar las aportaciones neoclásicas y de la teoría del Capital Humano al estudio de los Beneficios no Monetarios de la educación. Con estas aportaciones se realiza la distinción entre los *Beneficios Monetarios* y los *Beneficios no Monetarios* de la educación. A continuación se exponen los criterios más relevantes que permiten una clasificación de los Beneficios de la educación para, a continuación, realizar una clasificación del conjunto de Beneficios no Monetarios, así como una descripción de la literatura desarrollada hasta la fecha en torno a este tipo de beneficios. En esta línea se plantea la necesidad de medir y evaluar los Beneficios no Monetarios de la educación y, ya por último, se procede a la propuesta de evaluación de los Beneficios no Monetarios ocupacionales como aproximación al bienestar individual.

Con el propósito de definir el bienestar individual, medido a través de la utilidad derivada del trabajo, el capítulo 2 comienza con la definición del concepto de utilidad o bienestar así como las dos dimensiones que han sido establecidas en Economía sobre este concepto: dimensión ordinal y cardinal. A este respecto, se muestran las distintas aportaciones correspondientes a cada dimensión por parte de los economistas, así como las críticas de cada una de ellas durante el siglo XX. Además se exponen las razones de la necesidad de medir la dimensión cardinal de la utilidad, así como los problemas que esta medición conlleva. A continuación, se presenta la

evidencia empírica desarrollada sobre el bienestar individual en Psicología y otras Ciencias Sociales, así como en Economía. Se describen algunos de los estudios iniciales del bienestar como materia económica, donde los determinantes del bienestar son clasificados en factores macroeconómicos y microeconómicos. Así, en esta sección se realiza una descripción de los estudios empíricos desarrollados hasta la fecha. Por último, la utilidad derivada del trabajo es medida con el nivel de satisfacción conseguido en el empleo. A este respecto se profundiza en el término *satisfacción con el trabajo*, realizando una amplia definición de este concepto, así como una revisión de la literatura que ha sido elaborada al respecto en Economía.

Después de la revisión de la literatura sobre la satisfacción con el trabajo desarrollada en el capítulo 2, existe otra línea de investigación que profundiza en los efectos de las características personales del individuo y de las características propias del empleo sobre el nivel de satisfacción laboral. De esta forma, en el capítulo 3 se analizan los determinantes de la satisfacción con el trabajo y los posibles efectos monetarios y no monetarios de cada uno de ellos. Como el efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción laboral no resulta del todo concluyente, se indican las posibles limitaciones de los análisis empíricos desarrollados en torno a la satisfacción con el trabajo y, se sugieren posibles aportaciones de mejora y concreción para examinar el efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción laboral. Como el estado de salud es uno de los determinantes clave en la satisfacción con el trabajo y, además, es una componente de la función de utilidad total, parte del capítulo 3 está dedicado al estudio del efecto de la educación sobre el estado de salud del individuo. Con esto, se pretende examinar los efectos directos e indirectos de la educación sobre la salud.

En el capítulo 4 se formulan las hipótesis del estudio y se presenta el modelo empírico utilizado para su contrastación. Este capítulo abarca tres aspectos: en primer lugar se formula el conjunto de hipótesis propuestas para la contrastación mediante el análisis empírico; en segundo lugar se incluye la presentación de las bases de datos que permiten el análisis, así como la descripción de las variables generadas para llevar a cabo el estudio; en tercer lugar, se describen las principales características de los modelos econométricos empleados en el análisis de dichas hipótesis. Los datos provienen de Panel de Hogares de la Unión Europea correspondientes a la ola española de 1998.

El capítulo 5 comprende los resultados del estudio empírico, y se estructura del siguiente modo: en primer lugar, se realiza un estudio descriptivo de las variables dependientes, en segundo lugar, un análisis descriptivo de las variables explicativas;

en tercer lugar, se plantea la estructura de los modelos empíricos utilizados en la contrastación de las hipótesis operativas; en cuarto lugar se realizan la estimación del modelo econométrico correspondiente al grado de satisfacción con el trabajo; en quinto lugar se exponen las estimaciones de los modelos econométricos correspondientes a los niveles de satisfacción con las componentes laborales y, finalmente se muestran las estimaciones realizadas en torno a los aspectos vinculados con el estado de salud del individuo.

El capítulo 6 contiene las conclusiones del estudio y está estructurado según los siguientes contenidos: en primer lugar, se resume el análisis económico de los beneficios no monetarios de la educación; en segundo lugar, se incorpora el conjunto de hipótesis operativas planteadas en el capítulo 5 sometidas a contrastación; en tercer lugar, y a partir de las conclusiones obtenidas de las hipótesis operativas, se realiza la evaluación de las hipótesis generales, comentando las conclusiones de esta tesis; por último, y en cuarto lugar, se apuntan algunas implicaciones de este estudio y se sugieren futuras líneas de investigación.

# Capítulo 1

## Beneficios no monetarios de la educación

En este capítulo se describen en primer lugar las aportaciones neoclásicas y de la teoría del Capital Humano al estudio de los Beneficios no Monetarios de la educación. Con estas aportaciones se realiza la distinción entre los *Beneficios Monetarios* y los *Beneficios no Monetarios* de la educación (apartado 1.1). A continuación se exponen los criterios más relevantes que permiten una clasificación de los Beneficios de la educación (apartado 1.2) para, a continuación, realizar una clasificación del conjunto de Beneficios no Monetarios (apartado 1.3), así como una descripción de la literatura desarrollada hasta la fecha en torno a este tipo de beneficios. En esta línea se plantea la necesidad de medir y evaluar los Beneficios no Monetarios de la educación (apartado 1.4) y, ya por último, se procede a la propuesta de evaluación de los Beneficios no Monetarios ocupacionales como aproximación al bienestar individual (apartado 1.5).

### 1.1. Beneficios no monetarios y beneficios monetarios de la educación

A finales de la década de los cincuenta y principios de los sesenta, Mincer (1958, 1962a), Schultz (1961, 1963) y Becker (1964) elaboraron la denominada Teoría del Capital Humano consolidando el análisis de la educación en el campo de la Economía y, más concretamente, en el de la teoría económica neoclásica. Esta teoría indica que los individuos invierten en educación para conseguir incrementar sus habilidades o

capacidades productivas personales. Estos incrementos de productividad se transformarán en incrementos salariales, debido a que los factores productivos son retribuidos en función de su productividad marginal. Existe, pues, una alta correlación entre la educación, la productividad y el salario, de tal forma que un aumento en el nivel educativo del individuo le permite incrementar a éste su productividad y, en consecuencia, el salario a percibir. Como indica Blaug (1985), la importancia de dicho argumento radica en que los gastos en educación dejan de ser considerados como gastos de consumo para pasar a ser analizados como una inversión que genera rendimientos. Los individuos decidirán invertir en educación considerando los costes (directos, indirectos y de oportunidad) y los beneficios de la misma en función del rendimiento esperado de la inversión educativa.

Considerar la educación como una inversión permite a la teoría del capital humano indicar que el *stock* de conocimientos de los individuos, fruto de sus inversiones en educación, produce una serie de efectos tanto en el individuo educado como también en el conjunto de la sociedad. Dos hechos son evidentes: primero, las personas cambian al tiempo que reciben educación; segundo, los individuos más educados difieren de los menos educados. Pero sería ingenuo asumir que la educación es la causa de todas las diferencias observables entre los individuos, porque existen otros factores como son, entre otros, el entorno familiar del individuo, el coeficiente intelectual, la edad, la situación personal y la experiencia adquirida en el trabajo, los que contribuyen junto con la educación formal en el desarrollo del individuo y, en particular, en la formación del sistema de preferencias que guía el comportamiento económico (Arrow, 1997). Las personas más educadas poseen conocimientos, habilidad e instrucción necesarios para buscar, procesar y utilizar mejor la información en sus procesos de decisión. En consecuencia, las decisiones económicas adoptadas por personas educadas serán más adecuadas que las decisiones de los menos educados. En particular, las decisiones económicas de los individuos educados reportan una serie de beneficios, como son una mayor información para sus expectativas, preferencias y actuaciones, así como un mejor empleo con un mayor ingreso, entre otros aspectos.

Bajo la teoría del capital humano, el tiempo, el esfuerzo y el dinero que las personas dedican a estudiar producen rendimientos que tienen un impacto positivo neto en las posibilidades de satisfacción de las necesidades humanas. En consecuencia, los beneficios de la educación han sido definidos formalmente como aquellos efectos de la educación que expanden la función de posibilidades de utilidad (Weisbrod, 1964).

En esta línea, los beneficios que produce la educación pueden ser percibidos en términos de mayores posibilidades de producción y también como menores necesidades de incurrir en costes. Como ejemplo, se observa la mayor productividad laboral de las personas más educadas, y la menor proporción de ciudadanos que dependen de los subsidios para vivir, lo que representa un beneficio educacional que se materializa en una reducción de costes para los contribuyentes. Los beneficios de la educación que consisten en aumentos de producción o reducción de costes son relativamente fáciles de conceptualizar y cuantificar ya que pueden ser evaluados en términos monetarios o pecuniarios atendiendo a los correspondientes precios de mercado. De este modo se puede cuantificar los *Beneficios Monetarios* de la educación. La literatura sobre capital humano recoge numerosos estudios cuyo objetivo es la identificación y medida de estos rendimientos monetarios de la educación tanto para los individuos como para el conjunto de la sociedad. La estimación de estos beneficios monetarios ha generado una amplia literatura en el ámbito internacional revisada, entre otros autores, por Psacharopoulos (1993) para países desarrollados y en vías de desarrollo, Cohn y Addison (1998) para los países de la OCDE y por Card (1999). En España también se han realizado estudios al respecto por Moreno, Rodríguez y Vera (1994), Albaráñez y Sansegundo, (1995), Mora y Vila (1996), Lassibille y Navarro (1998), Vila y Mora, (1998), Barceinas *et al.* (2000) y Arrazola *et al.* (2000).

Sin embargo, los beneficios promovidos por la educación no están limitados únicamente a un mayor volumen de producción y a reducción de costes, sino que además, las personas más educadas disfrutan de otras ventajas, también relacionadas con su experiencia educacional, cuyos efectos positivos se manifiestan incrementando directamente el bienestar del individuo. Una parte de los beneficios de la educación que mejoran el bienestar directamente está reflejada en los mayores ingresos de las personas educadas, aunque los ingresos individuales no capturan todas las repercusiones de la educación sobre el bienestar de los individuos. Los efectos de la educación también pueden consistir en incrementos directos de las posibilidades de bienestar en términos, por ejemplo, de una mayor esperanza de vida, una mejor condición física, mejores empleos, decisiones de consumo más eficientes, reducción de los comportamientos criminales, mayor cohesión social o mayor grado de participación política, entre otros. Así, los *Beneficios no Monetarios* de la educación han sido definidos como aquellos efectos de la educación cuyos impactos económicos escapan a la evaluación pecuniaria (Vila, 2000).

El análisis de los beneficios educacionales se ha centrado tanto en la utilidad in-

dividual como en la utilidad de la sociedad en su conjunto, puesto que la educación está asociada a las diferencias de bienestar que se observan entre individuos y grupos. Los grupos, comunidades o países cuya población ha recibido más educación ofrecen, en general, mejores condiciones de vida, tanto en el aspecto material como en el no material, que aquellos en los que la población ha recibido menos educación (Veenhoven, 1996).

Becker (1965) y Michael (1972) ya indicaron que la educación, además de elevar la eficiencia de los individuos en el mercado de trabajo y permitir un incremento de sus ingresos, aumenta su eficiencia en las decisiones y en las actividades que desarrollan en el ámbito doméstico, tales como las relacionadas con el consumo, el ahorro, actuaciones sobre la salud propia y la de los hijos, etc. Dichos autores señalan que los individuos más educados son más eficientes en el hogar y, en consecuencia, obtienen un mayor *output* dados unos determinados recursos de tiempo y dinero, o bien obtener el mismo *output* con el uso de menos recursos. Más adelante, en la década de los setenta, el análisis de los beneficios no monetarios de la educación se profundiza con la aparición de diversos estudios empíricos (véase capítulos 2 y 3), si bien la consolidación de dicho análisis se produce con el trabajo de Haveman y Wolfe (1984), quienes sintetizan un gran número de estudios empíricos realizados al respecto y, además, proponen una metodología para poder cuantificar el valor de dichos beneficios. Estos autores enumeran hasta 24 aspectos diferentes de la vida en los que se considera que influye la educación. Además, indican que los beneficios no monetarios de la educación pueden ser de una magnitud igual a los redimientos monetarios y, de este modo, la incorporación de los primeros al cálculo de rendimientos de la educación permite doblar dicho rendimiento respecto a aquellos que sólo consideran los beneficios monetarios. Más reciente es la aportación de McMahan (1997, 1998, 1999a), quién, desde una perspectiva de ciclo vital, incorpora los beneficios no monetarios al análisis de los beneficios monetarios, para concluir que ambos son superiores para el individuo que ha recibido una mayor educación. Wolfe y Zuvecas (1997) sugieren un método para valorar el efecto que puede tener un año adicional de educación en el individuo sobre los beneficios no monetarios.

En España se constata una limitada presencia de estudios sobre los beneficios no monetarios de la educación. Escardíbul (2002) analiza si la educación incide sobre el patrón de consumo más allá de las alteraciones ocasionadas por los mayores niveles de renta que la educación puede proporcionar (efecto monetario). Para este propósito realiza un amplio análisis de cómo la educación influye en el consumo de los siguientes

productos: bienes que inciden sobre la salud (tabaco y alcohol), servicios culturales (cine, teatro y espectáculos musicales), así como bienes y servicios con un importante componente de ostentación (artículos de joyería y vacaciones). El análisis realizado sobre los beneficios no monetarios de la educación sobre el consumo es llevado a cabo desde un marco teórico alternativo: el institucionalismo, que enfatiza la inclusión de factores sociales y culturales para explicar el comportamiento de los individuos y, considera una racionalidad distinta a la neoclásica, rechazando el individualismo metodológico y las características del *homo economicus*.

La razón de la escasez de estudios en torno a los beneficios no monetarios puede radicar en la falta de información adecuada que permita separar el efecto de la educación sobre el ingreso de los efectos de la educación sobre otros aspectos de la vida del individuo. Esto hace que los beneficios no monetarios de la educación sean difíciles de identificar y, más aún, de medir. No obstante, un análisis total de los rendimientos que produce la educación no quedaría completo si no se añadieran a los beneficios monetarios, los no monetarios. Una vez realizada la distinción de los beneficios monetarios y no monetarios de la educación se procede en la siguiente sección a la descripción de los criterios que servirán para la clasificación posterior de los beneficios no monetarios.

## **1.2. Criterios relevantes para el análisis económico de los beneficios no monetarios**

En los intentos por desarrollar un mapa completo de los efectos que tiene la educación sobre el individuo y su posterior cuantificación, diversos criterios han sido utilizados para su análisis en Economía. Se describen a continuación.

### **1.2.1. Primer criterio: quién o quiénes obtienen los beneficios**

Consiste en identificar quién o quiénes son los que se benefician de la educación. Los efectos son internos o privados cuando el beneficiario es la persona educada y su entorno más inmediato, y externos o públicos cuando los beneficios son recibidos por terceras personas. Además, en Economía se identifican otros grupos sociales que también se benefician de la expansión del sistema educativo. Por ejemplo, profe-

sores, propietarios y administradores de instituciones educativas, editores y otros proveedores de bienes y servicios relacionados con la educación adoptan decisiones guiadas por intereses privados, bien en términos de ganancias pecuniarias, bien en forma de prestigio personal o profesional.

### **1.2.2. Segundo criterio: la cronología de los efectos**

El segundo criterio utilizado para clasificar los beneficios de la educación está relacionado con el momento en que se perciben los efectos. Hay efectos positivos, los llamados beneficios de consumo, que aparecen cuando el estudiante entra en la escuela por primera vez y se extienden durante todo el tiempo en que permanece matriculado en instituciones educativas. El beneficio es, en este caso, la satisfacción del estudiante por su propio aprendizaje y es, a su vez, un beneficio no monetario de consumo. Otros beneficios, en cambio, aparecen una vez el estudiante abandona el sistema educativo y son considerados, por tanto, como rendimientos de la inversión educativa. En este caso, la satisfacción asociada con el desarrollo de una carrera profesional es también un beneficio no monetario que aparece sólo tras la graduación en cierto tipo de estudios y puede ser considerado, por tanto, como el rendimiento de la inversión en esos estudios. Siguiendo en esta línea, cabe destacar que algunos de los efectos de la educación citados anteriormente pueden prolongarse durante toda la vida de las personas e incluso alcanzar a generaciones futuras, ya que los hijos también se beneficiarían de la educación de sus padres y, de nuevo, esta situación se repetiría en la siguiente generación.

### **1.2.3. Tercer criterio: mecanismos de transmisión de los efectos**

El tercer criterio está vinculado a los mecanismos a través de los cuáles la educación expande las posibilidades del bienestar del individuo y la sociedad. Bajo este criterio, la clasificación de los efectos es más compleja, debido a la variedad de formas que pueden adoptar los beneficios educativos. Por ejemplo, la educación contribuye a conservar un buen estado de salud y una óptima condición física generando tanto beneficios monetarios como no monetarios. Es decir, algunos efectos se podrían cuantificar monetariamente: reducción del gasto médico por un buen estado de salud o una pérdida de ingresos a causa de una enfermedad. Por otra parte, un buen estado de salud significa menos dolor y sufrimiento físico, requisito indispensable para

la obtención de una mayor satisfacción en cualquier actividad humana, de forma que estos efectos de la educación sobre la salud escaparían a cualquier tipo de valoración monetaria. Otro ejemplo, sería la repercusión que tiene la educación sobre la elección de los consumidores. La educación permite a los consumidores realizar elecciones más eficientes en su consumo, lo cual contribuye a elevar el bienestar individual como consecuencia de una mejor administración económica por parte del individuo. Los efectos positivos de la educación sobre la salud y sobre la eficiencia del consumidor repercuten además en el entorno familiar del individuo educado. La educación de los padres influye de manera notable en la trayectoria educativa de los hijos, lo cual indica que los beneficios no monetarios de la educación se van acumulando en términos intergeneracionales. Además, la educación de los hijos también beneficia a los padres, ya que, por ejemplo, mientras los niños están en la escuela, no solamente aprenden, sino que a la vez reciben un conjunto de servicios (supervisión y cuidado, alimentación equilibrada, atención médica, entre otros aspectos) que los padres no necesitan proveer personalmente. Otro ejemplo de beneficio no monetario es consecuencia de la menor probabilidad de maternidad no deseada en el grupo de adolescentes con madres más educadas. Además de beneficiarse la propia adolescente, también se benefician respectivamente sus padres, reduciéndoles sus preocupaciones y evitándoles costes de crianza.

### **1.3. Clasificación de los beneficios no monetarios de la educación**

A pesar de las dificultades sobre la delimitación de personas y grupos que obtienen ventajas de la educación y de qué manera estos beneficios elevan la utilidad en distintos momentos del tiempo, la valoración y cuantificación de los beneficios no monetarios constituye una parte importante del análisis desde el momento que la provisión y financiación de servicios educativos está presente. En este sentido, si los beneficios son mayoritariamente privados, convendría abogar por una autofinanciación de la educación, mientras que, si por el contrario, los beneficios repercuten en el conjunto de toda la sociedad, habría que considerar un incremento de la financiación pública en materia de educación. Por otra parte, la cronología de los beneficios es relevante para decidir y planificar la inversión educativa tanto en términos de decisiones individuales como de política educativa. Finalmente, cualquier evaluación

económica de la educación debe ser realizada teniendo en cuenta todos los beneficios de la educación para el bienestar de los sujetos, sus familias y la sociedad en general incluyendo, por lo tanto, aquellos efectos no monetarios que son percibidos como deseables.

De acuerdo con quién o quiénes se benefician de la educación (primer criterio relevante), la lista de beneficios no monetarios puede ser organizada en dos amplias categorías. En primer lugar, los beneficios privados con efectos externos, es decir, los resultados de elecciones individuales para el sujeto que realiza la elección y otros beneficiarios identificables. En segundo lugar, los beneficios sociales, es decir, efectos de la inversión en educación que fomentan directamente el interés general y social.

### **1.3.1. Beneficios privados con efectos externos**

Los individuos desarrollan sus propios estilos de vida a través de un proceso de decisiones informadas, donde se incluyen hábitos personales, educación, ocupación, modelo de familia, número de hijos, lugar y tipo de residencia, uso del tiempo libre y los patrones de consumo entre otros aspectos. La gran mayoría de los beneficios no monetarios privados de la educación aparecen relacionados con una o varias de estas decisiones.

#### **1.3.1.1. Beneficios para la salud**

Los beneficios de la educación sobre la salud dependen fundamentalmente de la eficiencia en las decisiones respecto a los hábitos personales, así como el tipo de ocupación y el lugar de residencia. Los controles periódicos de salud, la alimentación equilibrada, la práctica de ejercicio, la residencia en áreas poco contaminadas y la mayor atención a los riesgos laborales son elecciones personales relacionadas con la educación recibida, que promueven la buena condición física y la esperanza de vida del individuo. Además, el uso apropiado de información médica y de los recursos sanitarios tiene un impacto beneficioso sobre el estado de salud de las personas.

Entre los numerosos estudios que han analizado la relación educación–salud la aportación inicial corre a cargo de Grossman (1975). Este autor concluye que, en general, la educación influye positivamente en el estado de salud de las personas, conclusión a la que también llegan Lairson *et al.* (1984), Kemna (1987) entre otros. Taubman y Rosen (1982) y Sickles y Taubman (1986) concluyen que la educación mejora el estado de salud del individuo y su evolución en el tiempo. Berger y Leigh (1989)

examinan la existencia de causalidad entre educación y salud. Urbanos (2000), para España, destaca el efecto de la clase social sobre la salud del individuo. Otro efecto de la educación que beneficia la salud es la mayor probabilidad de practicar algún tipo de ejercicio físico en aquellos individuos con una mayor nivel educativo, tal como señalan los estudios de Leigh (1983), Kenkel (1991) y Ross y Wu (1995). En contraste, la existencia de una relación negativa de la educación con el hábito de fumar y de abusar del alcohol es examinada, entre otros, por Blaylock y Blisard (1992, 1993).

### 1.3.1.2. Beneficios respecto a la fecundidad

Un uso eficiente de la información sobre planificación familiar y sus opciones facilita que las personas decidan la dimensión de su familia. La educación recibida por los individuos influye en la evaluación de los costes y beneficios de tener descendencia. Mientras los costes de criar hijos se incrementan con la educación recibida por los padres, el efecto sobre los beneficios esperados por los padres resulta discutible. Algunos estudios han sugerido que los padres contemplan una mayor inversión por hijo como sustituto de un mayor número de hijos. En este caso, la tasa de sustitución dependería del rendimiento esperado de la educación y de los costes de controlar la fertilidad. Por otra parte, el avance educacional aparece asociado con tasas de fertilidad decrecientes porque reduce la mortalidad infantil, eleva la edad de matrimonio y puede influir en las actitudes respecto a la contracepción. Además, el control de fertilidad es uno de los principales problemas en algunos países menos desarrollados donde el crecimiento de la población es más rápido que el crecimiento económico.

Desde la escuela neoclásica existen aproximaciones tanto micro como macroeconómicas a la relación entre la educación y la fertilidad. La aproximación más desarrollada es la microeconómica, que tiene su origen en los escritos de Becker (1960) y Mincer (1962) sobre la relación entre el nivel educativo, la fecundidad y la tasa de participación laboral de las mujeres, y que se consolida con las aportaciones de Michael (1973b), entre otros, en el marco de la denominada *nueva economía de la familia*. Estos modelos consideran que la educación es uno de los determinantes de la fecundidad mediante su efecto sobre la demanda de hijos y la oferta potencial de los mismos. Desde una aproximación macroeconómica, los estudios teóricos vinculan el efecto de la educación sobre la fecundidad con el crecimiento económico. En el marco macroeconómico se considera como beneficio no monetario que la educación reduce la natalidad ya que, de este modo, se incrementa la renta per cápita (especialmente

en los países en desarrollo).

En referencia al análisis microeconómico, el aspecto principal reside en la vinculación del deseo de tener hijos con una decisión económica, de modo que los individuos toman decisiones sobre el número de hijos que desean para maximizar su función de utilidad, considerando los costes y los beneficios (Doyle y Weale, 1994). Willis (1973) y Caillavet (1988) proporcionan evidencia de que la educación de la mujer reduce el número de hijos. Michael (1975a) llega a la misma conclusión, pero con ausencia del efecto que pueda producir la educación de los hombres. Respecto al análisis del efecto de la educación sobre la oferta potencial de hijos, destacan los estudios referidos al efecto de la educación sobre el conocimiento y uso de anticonceptivos, así como la interrupción voluntaria del embarazo. En este apartado se desarrollan los estudios de Michael (1975b) y Michael y Willis (1975), para Estados Unidos, que concluyen que a mayor nivel educativo de la mujer más positiva es su actitud hacia el uso de métodos anticonceptivos (excepto entre las de religión católica), así como menor es la edad de inicio en el uso de los mismos (incluso entre las mujeres católicas). Rosenzweig y Schultz (1989) revelan que las parejas de mayor nivel educativo (en especial destaca la educación de la mujer) tienen un mayor conocimiento de los métodos anticonceptivos naturales y artificiales, además de un uso más eficiente de los mismos, lo que incrementa la probabilidad de que estas parejas alcancen la dimensión familiar deseada. El efecto de la educación de las mujeres sobre la probabilidad de interrumpir voluntariamente el embarazo es abordado por Joyce (1987) y Leibowitz *et al.* (1986) para Estados Unidos. El primer estudio, referido a mujeres afroamericanas y el segundo con una muestra de adolescentes embarazadas americanas, muestran que un incremento en el nivel educativo de las mismas aumenta la probabilidad de abortar. Klepinger *et al.* (1999) sugieren que los programas públicos que reducen la fecundidad entre las adolescentes tienen un efecto positivo en el bienestar económico de muchas madres jóvenes pues, en otro caso, la fecundidad a edad temprana reduce los años de educación, lo que repercutirá más adelante en su economía. Psacharoupoulos y Woodhall (1985) han tratado las relaciones entre educación, control de la fertilidad y la pobreza para países en vías de desarrollo.

### 1.3.1.3. Beneficios para los hijos

Los niños con padres que han recibido más educación tienen una calidad de vida mucho más alta que aquellos cuyos padres poseen un nivel educativo inferior.

Es decir, la educación recibida por los padres aparece vinculada a lo que se ha dado en llamar *calidad de la descendencia*, entendida básicamente como desarrollo cognitivo y estatus de salud de los hijos. El nivel educativo de la siguiente generación está claramente influenciado por la educación recibida de los padres. Los padres más educados tienen, en general, hijos con niveles de desarrollo cognitivo más elevado. La educación de los padres influye también en la salud de los hijos en términos de menores tasas de mortalidad infantil, menor riesgo de parto prematuro, tasas de vacunación más elevadas, menores riesgos de obesidad o mejor salud bucal, entre otros aspectos.

Diversos estudios han encontrado evidencia sobre los distintos aspectos en que la educación recibida por los padres puede influir en los hijos. Algunos análisis realizados están referidos, en primer lugar, a la relación existente entre la educación de los padres y la salud de los hijos en periodo de niñez y adolescencia y, en segundo lugar, a la relación existente entre la educación de los padres y el estado de salud de los hijos en el momento de su nacimiento. Respecto al primer grupo de estudios, destacan las aportaciones de Shakotko *et al.* (1981), quienes concluyen que el nivel educativo de la madre es un factor determinante de la buena salud de los hijos; menor efecto tiene la educación del padre. En referencia al segundo grupo de estudios, se tienen las aportaciones para Estados Unidos de Rosenzweig y Schultz (1981, 1982, 1983a y 1983b), que analizan el efecto de la educación de la madre sobre las posibilidades de sobrevivir de los hijos en el momento de su nacimiento y su estado de salud (medido a partir de su peso al nacer). Los resultados de sus estudios sugieren que la educación de la madre influye positivamente sobre la salud y supervivencia de los hijos. Grossman y Joyce (1990) también analizan el efecto de la educación de la madre sobre la salud de los hijos al nacer para concluir que el nivel educativo de ésta incide positivamente sobre el peso de los hijos en el momento de su nacimiento.

Otro aspecto en el que influye la educación de los padres es en la escolarización de los hijos. A este respecto, los años de escolarización de la figura paterna están fuertemente asociados a los años de escolarización de sus hijos adultos (Leigh, 1998). Para España, Casquel (2003) muestra que el nivel educativo de los hijos está muy correlacionado con el de los padres, aunque la fuerte presencia de emparejamiento selectivo por nivel educativo no permite distinguir si es el padre o la madre quien tiene el papel más importante. Además, jóvenes de familias pobres tienen dificultades en alcanzar niveles educativos superiores. El efecto del origen familiar en la educación

del individuo ha sido también tratado por Mora (1996).

Otros estudios han analizado el efecto de la educación de los padres sobre el comportamiento social de los hijos. Mocan y Rees (1999) proporcionan evidencia de que la educación de la madre reduce la probabilidad de que sus hijos cometan delitos y, dicho efecto es mayor en las mujeres que en los hombres. Concluyen también que finalizar la educación secundaria reduce la probabilidad de participar en actividades delictivas, mediante la reducción de desempleo y pobreza. Lochner (1999), para Estados Unidos, encuentra que la educación de la madre reduce la probabilidad de delinquir de los hijos.

#### 1.3.1.4. Beneficios en el consumo y el ahorro

La educación puede influir de diversas maneras en los patrones de consumo tanto individuales como agregados. En primer lugar, el aumento de volumen de servicios educativos que las personas reciben expande la demanda de algunos bienes manufacturados (como libros, papel, instrumentos de escritorio, equipos informáticos, etc.) y servicios (transportes, comidas, alojamiento, información, entre otros) que son necesarios para la adquisición de conocimientos a través de la educación. En segundo lugar, y quizás más importante, la educación influye notablemente en el sistema de preferencias personales que guía las decisiones sobre el gasto. La educación recibida configura y define, al menos parcialmente, la opinión de los individuos sobre distintos tipos de bienes y servicios, e influye en su actitud en relación con gasto y el ahorro. Las personas más educadas gastan una mayor proporción de sus ingresos en bienes y servicios relacionados con la ciencia, literatura, música, arte, viajes y otras actividades culturales, lo que favorece el desarrollo de las correspondientes industrias y mercados.

El efecto de la educación sobre el consumo ha sido estudiado inicialmente por Michael (1972) y revisado por el mismo autor en escritos posteriores (Michael, 1973a y 1975a). Este investigador considera el consumo como un proceso productivo que combina bienes de mercado, tiempo y capital humano para producir artículos que satisfacen las necesidades de los individuos. En este contexto, la educación (variable *proxy* del capital humano) puede producir unos beneficios no monetarios si aumenta la eficiencia de dicho proceso de consumo. Este autor indica que si la educación incrementa la eficiencia en el consumo, las familias con un mayor nivel educativo experimentan cambios en su patrón de consumo de un modo igual al que se produce con un incremento de la renta, debido a que el aumento de eficiencia equivale a

una disminución en el precio de los artículos. Tomlinson (1998) analiza los hábitos de consumo y ocio de los individuos con el objetivo de conocer las características de aquellos que tienen unos hábitos más sanos. Aunque en su estudio no se analiza directamente el papel de la educación, los resultados permiten inferir que ésta incide positivamente sobre el consumo de bienes y servicios más saludables. Ello es debido a que las ocupaciones que aparecen asociadas a un mejor estilo de vida son las que requieren trabajadores más cualificados, mientras que las ocupaciones con un estilo de vida no saludable son las que requieren trabajadores con una menor cualificación. En un estudio muy similar al anterior, Tomlinson y McMeekin (1998) insisten en la existencia de un efecto del grupo social sobre el consumo y, además, concluyen que éste efecto es mayor que el generado por la renta.

La evidencia empírica respecto a los beneficios no monetarios de la educación sobre el ahorro es escasa. Algunos estudios analizan dos aspectos bien diferenciados: primero, la relación que existe entre el nivel educativo y el nivel de ahorro; segundo, si la educación genera comportamientos de ahorro diferenciados, es decir, si el tipo de ahorro varía en función del nivel educativo alcanzado. Respecto al primer grupo de análisis realizados, Solmon (1975) observa que la propensión media y marginal a ahorrar aumenta para cada nivel educativo. Attanasio (1998) para USA y Oliver *et al.* (1998) para España, también indican una relación positiva entre educación y ahorro. Sin embargo, estos análisis no aíslan el efecto de la educación del correspondiente a la renta y, de este modo, aunque permiten establecer relaciones entre el nivel educativo y el ahorro, no es posible evaluar la existencia de beneficios no monetarios. En contraste, Schor (1999), manteniendo la renta y el resto de variables socioeconómicas y personales constantes, concluye que la educación influye negativamente sobre el nivel de ahorro. Para esta autora este hecho es debido a que los individuos con un mayor nivel educativo son los más orientados hacia la emulación y al mantenimiento de un determinado estatus social al que pertenecen o al que aspiran pertenecer. En referencia al segundo grupo de estudios, Solmon (1975) muestra en la segunda parte de su análisis que, manteniendo constante la renta, y otras variables personales, el nivel educativo permite una mejor comprensión de los efectos negativos de la inflación sobre el ahorro. Este autor apunta que los más educados conocen mejor los mecanismos a través de los cuales pueden protegerse de la inflación, puesto que los más educados gestionan de un modo más eficiente sus recursos financieros y obtener así una mayor rentabilidad de su ahorro. Costa (1998), para España, también revela que los individuos con niveles educativos más elevados

son los que más diversifican sus ahorros, así como los que más productos con algún riesgo financiero utilizan y los que en mayor proporción consideran los incentivos fiscales a la hora de invertir sus ahorros en activos financieros. La idea es que las personas con más educación utilizan más eficientemente la información y, de esta forma, son capaces de obtener un mayor rendimiento financiero fiscal con su ahorro. De esta forma sí que es posible confirmar la existencia de beneficios no monetarios de la educación.

#### **1.3.1.5. Beneficios relacionados con la ocupación y el tiempo libre**

Los economistas han relacionado la educación con una búsqueda más eficiente de empleo y con una mejor realización de las expectativas profesionales. Los beneficios de la educación que se materializan en el mundo laboral no se reducen únicamente al incremento del ingreso, sino que, entre otros aspectos, la educación mejora las oportunidades de empleo (Rivera-Batiz, 1992; Iyigun y Owen, 1999) y reduce la duración del desempleo (Kiefer, 1985; Kettunen, 1997). Las personas más educadas tienen, en general, periodos más cortos de búsqueda del primer empleo y de transición entre un empleo y otro, y cabe suponer que las ocupaciones que desarrollan se ajusten mejor a sus preferencias y planes previos. A este respecto, la idea básica es que la educación brinda un mejor uso de la información en la formación de expectativas y en las elecciones que el individuo tome en el mundo laboral. Los individuos con un nivel educativo más alto se plantean expectativas más realistas y persiguen su correspondiente cumplimiento de una manera más eficiente que aquellos individuos con un nivel educativo inferior. En consecuencia, los primeros tienen más probabilidad de obtener mayores beneficios en términos de utilidad en función de sus expectativas. Estos beneficios monetarios se ven incrementados de forma no pecuniaria en una gran variedad de aspectos laborales, como puedan ser la ejecución de tareas interesantes, la ocupación de un puesto de responsabilidad, trabajar de forma independiente o en condiciones más saludables o tener un puesto de trabajo más estable, entre otros aspectos, lo que repercute en una mayor satisfacción por parte del trabajador. Vila y Carrasco (2002) proporcionan evidencia empírica de los efectos positivos de la educación en la satisfacción con el trabajo para España. La inversión en educación puede generar también otros beneficios no monetarios en términos de las satisfacciones derivadas de trabajar en actividades o entornos creativos, con un prestigio social o simplemente asociados con un estatus social elevado. De hecho, la posesión de títulos académicos específicos es un requisito legal para el ejercicio de

determinadas profesiones en las cuales la actividad en sí misma es atractiva y muy valorada por la sociedad.

Por otra parte, la educación recibida influye en la manera en que las personas disfrutan de su tiempo libre. Aunque no hay evidencia de que los más educados disfruten de más horas de tiempo libre, sí que obtienen un mayor volumen de satisfacciones derivadas del uso del tiempo libre. La idea básica es que la educación abre nuevos horizontes a los estudiantes, de manera que las personas más educadas disfrutan en su tiempo libre de un abanico más amplio de fuentes de disfrute estético, científico y cultural más amplio que no está al alcance de quienes han recibido menos educación. Los individuos más educados asisten con más frecuencia a museos, exposiciones, conciertos y otras actividades relacionadas con el mundo de la cultura, respecto a aquellos individuos que poseen una educación inferior. En particular, Warde *et al.* (2000) analizan el número de actividades que realizan los individuos en su tiempo de ocio. En el estudio se pretende conocer si los individuos están aumentando el número de actividades de ocio que realizan, proceso que en la literatura se denomina *omnivoracidad*. De su análisis se desprende que el nivel educativo es el factor con un efecto positivo mayor en dicha *omnivoracidad*, por encima de otros que también inciden positivamente como son la renta y la clase social.

### 1.3.2. Efectos de la educación que fomentan el interés público

Los beneficios no monetarios individuales repercuten también en otros miembros de la sociedad, desde los efectos en el propio vecindario hasta ventajas para toda la sociedad en su conjunto. En este sentido, la educación proporciona un conjunto de beneficios externos que pueden ser disfrutados simultáneamente por toda la población. Así, la evaluación de los beneficios no monetarios públicos deberá ser tomada en cuenta para decidir el volumen de gasto público destinado a educación. La educación fomenta el interés general para la sociedad a través de tres tipos de efectos:

- La educación está relacionada con el desarrollo económico porque amplía el acceso de los ciudadanos a nuevas ideas, conceptos, materiales y productos.
- La educación puede, bajo ciertas condiciones, reducir las desigualdades en la distribución de la riqueza de un país.

- La educación de amplias capas sociales refuerza la estabilidad de las estructuras sociales, lo que a su vez, repercute en el interés general.

### 1.3.2.1. Beneficios públicos de la educación relacionados con el desarrollo económico

La educación fomenta la habilidad para buscar, entender y utilizar la nueva información que alimenta el proceso de desarrollo económico. Los individuos más educados tienen menor probabilidad de ser excluidos de dicho proceso. Además, la generación y difusión de nueva tecnología aparece como factor clave para el crecimiento económico, de ahí que las diversas relaciones entre educación y tecnología hayan atraído la atención de los investigadores. En primer lugar, una proporción elevada del esfuerzo en investigación básica y aplicada se realiza en el seno de instituciones educativas. Segundo, las universidades proporcionan la formación del personal más cualificado de la industria y los servicios, incluyendo a quienes trabajan en proyectos I+D+I. Además, la proporción de innovadores es más elevada entre las personas con mayor educación. Por otra parte, los países que cuentan con mano de obra educada resultan más atractivos para la inversión extranjera que aporta transferencias de tecnología, y están en mejores condiciones para adaptar las innovaciones a la producción interior. De esta forma, los beneficios no monetarios de la educación vinculados con la tecnología incluyen la disponibilidad de nuevos materiales, técnicas, productos y servicios, en especial servicios de información, que mejoran las condiciones de vida para todos los miembros de la sociedad. Además, la automatización de muchos procesos productivos mejora las condiciones de trabajo de los ciudadanos, puesto que reduce la necesidad de operaciones rutinarias, insalubres y peligrosas. Las relaciones entre la educación y el desarrollo han sido estudiadas, entre otros, por Romer (1986), Barro (1991) y Brist y Caplan (1999). Wozniak (1987), Burke y Rumberger (1987) y, Howell y Wolff (1991) examinan específicamente los vínculos entre educación y la generación o adopción de nueva tecnología.

Por otra parte, la mejora de la educación contribuye al bienestar general desarrollando en las personas la preocupación por las condiciones medioambientales. Cierta grado de educación parece imprescindible para comprender las consecuencias de los patrones de producción y consumo sobre el entorno natural. La creciente preocupación acerca de la sostenibilidad del crecimiento económico tiene una relación clara con el aumento de la participación en la educación en países desarrollados y en desarrollo. A este respecto, Worsley y Skrzypiec (1998) muestran la existencia

de efectos diferenciados de la educación sobre la actitud hacia el medio ambiente en función de la clase social. McMahon (1999b) y Ehrlich *et al.* (1999) apuntan diversos mecanismos en los que la educación puede ayudar a la defensa del medio ambiente en los países desarrollados: por un lado, mediante un incremento de actividades menos contaminantes y el reciclaje; por otro, mediante una concienciación de los ciudadanos sobre la necesidad de proteger el medio ambiente. Gómez *et al.* (1999) analizan la actitud y comportamiento de los españoles respecto al medioambiente. Estos autores concluyen que los individuos con un mayor nivel educativo están más sensibilizados con la noticias referidas al medioambiente y están más dispuestos a alterar sus comportamientos individuales para favorecer el cuidado del medioambiente, así como pedir el apoyo del Estado para la defensa y protección del mismo.

#### **1.3.2.2. Beneficios de la educación relacionados con la distribución de la riqueza**

Los beneficios no monetarios públicos de la educación incluyen un amplio abanico de ventajas para el conjunto de la sociedad en términos de oportunidades para la reducción de las desigualdades en la distribución de la riqueza. En primer lugar, la educación reduce los riesgos de pobreza y alienación social, puesto que las personas educadas tienen menor probabilidad de ser marginadas en el proceso de desarrollo económico. Segundo, la incidencia y duración del desempleo son claramente inferiores entre quienes han disfrutado de mayores oportunidades educativas. En consecuencia, la educación reduce la dependencia de las transferencias de renta y otros subsidios. Por último, las personas con niveles educativos más elevados tienden a realizar más trabajo voluntario y más donaciones altruistas que las personas menos educadas con ingresos y condición personal similares. Los beneficios no monetarios de la educación en términos de reducción de la pobreza y las desigualdades sociales han sido estudiados, entre otros, por Dye (1980), Comer (1988), Levin y Kelley (1991) y Ann *et al.* (1993).

#### **1.3.2.3. Beneficios de la educación que refuerzan la estabilidad de las estructuras sociales**

Algunos de los beneficios públicos de la educación se manifiestan en un refuerzo de las estructuras sociales. El proceso de escolarización ayuda a comprender los valores sociales y equipa a los jóvenes de un conjunto de normas, al tiempo que los

estimula a comportarse de manera socialmente aceptable. Se espera que los individuos más educados sean más civilizados y tolerantes con los demás. En consecuencia, las sociedades más educadas tienden a ser más estables y a experimentar menos conflictividad social. Obviamente, un clima de conflicto social tiene repercusiones económicas negativas sobre el bienestar común puesto que eleva considerablemente el nivel de incertidumbre que afecta a las decisiones económicas y reduce, por tanto, la eficiencia del sistema en su conjunto.

La educación también está aparentemente relacionada con reducciones en la actividad criminal. Las personas más educadas presentan menor tendencia a cometer delitos violentos que las personas menos educadas. A su vez, el efecto de la educación sobre la reducción de la delincuencia mejora la convivencia en sociedad, permite la reducción de los costes personales y materiales asociados a la misma, así como su control y erradicación, y puede disminuir el número de individuos que se dedican a dichas actividades en la siguiente generación. Evidentemente, la sociedad en conjunto se beneficia de una menor actividad criminal en términos de menores costes de seguridad y de protección, de administración de justicia y del sistema penitenciario, pero también por el bienestar asociado con el sentimiento de seguridad y la ausencia de amenazas. Las mejores oportunidades laborales y mayores ingresos de los más educados elevan considerablemente el coste de oportunidad de la conducta criminal.

Adicionalmente, se espera que la educación promueva la cohesión social de una manera más compleja, pero no menos importante, que la reducción de la delincuencia: fomentando la participación de los individuos –en tiempo y dinero– en actividades de ayuda a los demás y en defensa de los derechos cívicos y políticos de la sociedad. Solmon (1973), para Estados Unidos, muestra que aquellos individuos con un mayor nivel educativo dedican más tiempo a realizar actividades para su comunidad –tales como ayuda a los más jóvenes, a los veteranos de la guerra, participación política, trabajo voluntario, etc.–. Freeman (1997), para Estados Unidos y Vaillancourt (1994) para el Canadá, muestran una mayor propensión a participar en tareas de voluntariado por parte de aquellos individuos con una mayor nivel educativo.

Las personas desarrollan, a través de la experiencia educacional, un cierto sentido de responsabilidad ciudadana que refuerza las propias instituciones democráticas. Se ha encontrado evidencia en la relación entre la educación y el grado de participación política, principalmente en términos de apoyo personal y económico a la actividad política y de participación en elecciones. Wolfinger y Rosenstone (1980) analizan los

votos de los ciudadanos norteamericanos en 1972 y concluyen que la educación ejerce una influencia mayor sobre la probabilidad de votar que la renta o la profesión y sugieren que es debido a un mayor sentido de la responsabilidad social, así como una mayor facilidad para entender la política y el proceso electoral norteamericano por parte de aquellos con un mayor nivel educativo. En España, Justel (1992) observa que se ha producido un notable aumento de la cultura política en la década de los ochenta, en cuanto a la información y conocimientos sobre política, actitud hacia la participación política y partidos políticos. Este autor destaca el papel de la educación por encima del sexo y la edad sobre todos estos aspectos.

Los efectos de la educación en la promoción del bienestar general a través de varias formas de incremento de la cohesión social han sido documentados también por Campbell *et al.* (1976), Ehrlich (1975), Yamada *et al.* (1991), Barton y Coley (1996) y Witte (1997) entre otros.

#### **1.4. Evaluación de los beneficios no monetarios de la educación**

Tras la identificación y clasificación los beneficios no monetarios de la educación el siguiente paso en la investigación consiste en su medición. Las externalidades y los beneficios privados no monetarios son vagamente comprendidos, pero hay una conciencia social de que los beneficios no monetarios son muy importantes en la calidad de vida del individuo y, en un aspecto más amplio, para el desarrollo y bienestar del conjunto de toda la sociedad. Por ejemplo, los estudiantes necesitan tener una información más específica sobre la relación entre los ingresos que obtienen del trabajo y el aprendizaje que adquieren en su vida, pero también sobre los rendimientos no monetarios de la educación para poder tomar decisiones más racionales durante su propio aprendizaje. La sociedad también necesitaría tener conciencia de estos beneficios sociales y encontrar la manera más efectiva de llegar a metas de desarrollo económico más elevadas. En consecuencia, los investigadores necesitan construir medidas operativas de los rendimientos monetarios y no monetarios de la educación para un estudio conjunto.

La medida ideal debería ser precisa, de forma que ni se sobreestimarán, ni se subestimarán tales beneficios. Esta tarea no resulta fácil y requiere paciencia y especial atención, para evitar la doble contabilización de los rendimientos no monetarios

que en ocasiones se solapan con los rendimientos monetarios. Se desea evitar situaciones como, por ejemplo, la siguiente: considerado un mejor estado de salud como un beneficio no monetario, aquellos que tengan más educación (mejores empleos, mayor salario) van a disfrutar de un mejor salud por el hecho de que obtienen un mayor ingreso. Por ello sería conveniente que se empleara una metodología adecuada para eliminar este problema, es decir, eliminar el efecto de la renta. También es fácil llegar a problemas hipotéticos que no existen, por errar en la dirección adecuada a consecuencia de ignorar efectos que pueden realmente distorsionar los resultados.

La mayor parte de la investigación realizada al respecto ha estado encaminada a establecer relaciones causales entre la educación de los individuos y algunos beneficios no monetarios concretos, así como evaluar la dimensión de estos efectos. Hasta la fecha, dos han sido los enfoques principales. El primero se centra en los beneficios que la inversión educativa individual genera para la persona educada y otros beneficiarios identificables. En esta línea, existe considerable evidencia sobre los efectos positivos de la educación sobre la salud y el control de fertilidad, así como sobre los beneficios percibidos por los hijos de padres educados. También existe evidencia de los beneficios no monetarios relacionados con la eficiencia en las decisiones sobre ocupación y consumo, aunque los efectos confirmados por la investigación son solo una parte de los identificados conceptualmente. Bajo el segundo enfoque, la atención se ha centrado en aquellos beneficios no monetarios de la educación que promueven el bienestar de toda la población de forma simultánea. La mejora en la educación de grupos sociales cada vez más amplios ha sido positivamente vinculada con el crecimiento económico y con el desarrollo social. Además, se ha comprobado que la extensión y mejora de la educación de las personas contribuye a incrementar la cohesión social y a reducir las desigualdades sociales cuando también se verifican algunas condiciones complementarias.

Aparentemente, la educación tiene una amplia gama de impactos positivos a lo largo de la vida de los individuos, y los efectos son percibidos de muchas otras maneras aparte de mayores ingresos y menores costes. Además, algunos de los efectos se generan a través de la superposición temporal de inversiones educativas dando lugar a beneficios longitudinales y acumulativos. Estas características explican, hasta cierto punto, las dificultades que los investigadores encuentran en sus intentos para evaluar y medir los beneficios no monetarios de la educación.

Tanto las personas como la sociedad deben decidir si los beneficios obtenidos de la asignación de recursos para educación son mayores que los que se obtendrían de

usos alternativos. Consecuentemente, las decisiones sobre la inversión en educación y su financiación deben estar basadas en una evaluación completa de costes y beneficios, tanto para el individuo y su familia como para la sociedad en conjunto, que incluya aquellos impactos no monetarios que se consideran deseables. Además, la variedad y complejidad de los efectos no monetarios de la educación sobre el bienestar general requiere una mejor comprensión a través de futuras investigaciones porque la inversión actual en educación condiciona, en última instancia, el futuro de las sociedades humanas.

## 1.5. Educación y bienestar individual

La evidencia empírica de los beneficios no monetarios de la educación expuesta en el apartado 1.3 ha sido desarrollada en aspectos como la salud, estado de salud de los hijos, fecundidad, consumo, ahorro, delincuencia, participación política, ocupación, desempleo, entre otros aspectos. En todos ellos se observa que los efectos no monetarios dependen de la capacidad de decisión del individuo y es precisamente aquí donde la componente educación interviene. El nivel educativo tiene un efecto directo en el proceso de elección de unos determinados *inputs* en la vida del individuo. El objetivo de las elecciones que realice el individuo es la obtención de unos *outputs* que mejoren en su conjunto el nivel de bienestar. Ahora bien, el nivel de bienestar alcanzado está asociado con distintos aspectos vitales y laborales de la vida del individuo, como son el estado de salud, el estado civil, la educación, el trabajo y condiciones laborales, el ingreso, así como tiempo disponible y relaciones sociales entre otros factores.

El nivel de bienestar de un individuo es difícil de determinar y concretar puesto que: (1) la medición de este término conlleva una gran carga de componente subjetiva que dificulta la concreción del mismo y, (2) la determinación de las componentes que tienen un efecto sobre él. En este sentido, el análisis de esta tesis propone determinar el efecto de la componente educación en la función de utilidad o bienestar del individuo, así como el efecto de la educación en cada una de las componentes que constituyen la función de utilidad. De esta forma el objetivo consistiría en la determinación de los beneficios no monetarios de la educación sobre el bienestar individual ampliando la lista de beneficios no monetarios expuestos en el apartado 1.3. Se establecería de esta forma la relación entre educación y bienestar individual.

Tal como se apuntaba, el bienestar es difícil de concretar y determinar dada la

componente subjetiva que conlleva. Como gran parte del bienestar del individuo está asociado a las satisfacciones que obtenga del trabajo y por la gran cantidad de tiempo que generalmente se invierte en él, los beneficios obtenidos del trabajo (componente de la función de utilidad) van a ser clave en la determinación del bienestar individual. Además, el trabajo es una parte muy importante de la vida del individuo. En este caso, el efecto de la educación sobre el bienestar o función de utilidad quedaría reducido al análisis de los efectos de éste sobre la utilidad derivada del trabajo. La utilidad derivada del trabajo se mide con el nivel de satisfacción alcanzado por el individuo en su empleo, e incluso sería interesante determinar la utilidad derivada para cada uno de los aspectos laborales que inciden en la satisfacción global con el trabajo, puesto que el nivel de satisfacción laboral depende de las condiciones del empleo (atributos del trabajo).

Medir o intentar cuantificar el efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción con el trabajo equivaldría a determinar los *beneficios no monetarios ocupacionales de la educación*. Obviamente, una parte de los beneficios ocupacionales de la educación está reflejada en el superior estatus laboral de los individuos con un mayor nivel educativo: ingresos superiores, jornadas más cortas, flexibilidad horaria, mejores oportunidades de promoción, entre otros aspectos. No obstante, el análisis tradicional no recoge todos los impactos en las posibilidades de utilidad individual que la educación genera a través del mercado laboral. Estos otros efectos son difíciles de identificar y de medir porque son mayoritariamente subjetivos; esto es, dependen de las preferencias personales del individuo. Sin embargo, deben ser considerados como auténticos beneficios, puesto que repercuten en el bienestar general y en la calidad de vida de las personas y, por tanto, deben ser tenidos en cuenta a la hora de planificar y analizar la inversión educativa comentada en el apartado 1.4. Por ello se propone el estudio de los *beneficios ocupacionales de la educación*.

# Capítulo 2

## Utilidad o Bienestar

Con el propósito de definir el bienestar individual, medido a través de la utilidad derivada del trabajo, este capítulo comienza con la definición, del concepto de utilidad o bienestar (apartado 2.1), así como las dos dimensiones que han sido establecidas en Economía sobre este concepto: dimensión ordinal y cardinal (apartado 2.2). A este respecto, se muestran las distintas aportaciones correspondientes a cada dimensión, por parte de los economistas, así como las críticas de cada una de ellas durante el siglo XX. Además se exponen las razones de la necesidad de medir la dimensión cardinal de la utilidad, así como los problemas que esta medición conlleva. A continuación, se presenta la evidencia empírica desarrollada sobre el bienestar individual en Psicología y otras Ciencias Sociales, así como en Economía (apartado 2.3). Se describen algunos de los estudios iniciales del bienestar como materia económica, donde los determinantes del bienestar son clasificados en factores macroeconómicos y microeconómicos (apartado 2.4). Así, en esta sección se realiza una descripción de los estudios empíricos desarrollados hasta la fecha. Por último, la utilidad derivada del trabajo es medida con el nivel de satisfacción conseguido en el empleo. A este respecto se profundiza en el término *satisfacción con el trabajo*, realizando una amplia definición de este concepto (apartado 2.5), así como una revisión de la literatura que ha sido elaborada al respecto en Economía.

### 2.1. El concepto de bienestar en Economía

El bienestar ha sido un concepto ampliamente tratado y discutido a lo largo de la historia, pero no definido claramente, a no ser que se haya hecho de una manera vaga

y general, y ni mucho menos establecido su dominio de forma empírica. A diferencia de la felicidad, que supone un estado afectivo o emocional, la satisfacción o bienestar supone un proceso cognitivo que involucra las aspiraciones o expectativas del individuo y determinadas comparaciones frente al resto de la sociedad. Resulta, pues, un concepto más objetivo que el de felicidad. No obstante, la naturaleza subjetiva que conlleva el bienestar siempre ha sido un factor contraproducente para poder definir y precisar resultados, pero precisamente esta dificultad es la que incita a su estudio e investigación. Así, se busca determinar qué factores influirían y determinarían el bienestar del individuo y del conjunto de la sociedad.

La satisfacción o bienestar son conceptos que han sido ampliamente tratados en Psicología y Sociología donde se encuentra una gran riqueza de literatura en torno a ellos. El análisis de la satisfacción personal resulta de gran interés porque es una medida de bienestar individual y muchos científicos sociales consideran la distribución del bienestar como uno de sus principales objetos de estudio. A la hora de tratar con conceptos subjetivos, la actitud en Economía ha sido más bien escéptica, y más cuando se puede comenzar a tratar e interpretar estos términos como variables económicas. Los economistas han sido relativamente los más tardíos en examinar este campo respecto a sociólogos y psicólogos. Las razones en las que se han fundamentado son: (1) la subjetividad implícita en la manifestación de la satisfacción personal de cada individuo y, en consecuencia, la dificultad de poder llegar a una definición exacta de este concepto y, (2) dificultad en su medición y concreción con la garantía de que resulte un concepto más objetivo. Sin embargo, a pesar de estos impedimentos, en Economía ha habido un especial interés por la medición del bienestar del individuo. Los investigadores en Economía que se han adentrado en la investigación del término felicidad, bienestar o satisfacción del individuo siempre se han referido a éste como bienestar o utilidad. El objetivo de los investigadores ha sido la búsqueda de los determinantes que expanden la función de utilidad.

## **2.2. El concepto de utilidad**

### **2.2.1. Teoría del Utilitarismo**

El utilitarismo es una teoría ética que busca producir el mayor bien para el mayor número de personas. Nace en Inglaterra con Jeremy Bentham. El principio central de su filosofía se basa en que el interés de cada individuo debe identificarse con el interés

general. Concebía el bienestar de todos los individuos como la suma de los intereses individuales de cada uno de ellos. Intentó explicar detalladamente el mecanismo por medio del cual debían efectuarse los cálculos del bienestar, encontrándose con diversas dificultades analíticas en su medición. Uno de los problemas a los que tuvo que enfrentarse era el de las comparaciones interpersonales de utilidad por el hecho de que los individuos tengan gustos, rentas, objetivos y ambiciones diferentes, entre otros aspectos.

### 2.2.2. Las dos dimensiones de la utilidad

Desde el intento de Bentham por establecer una medición del bienestar individual y colectivo y el problema de las comparaciones interpersonales, los economistas se han planteado esta cuestión desde dos puntos de vista, lo que ha dado lugar a las dos dimensiones del concepto de bienestar o utilidad: ordinal y cardinal.

**Utilidad ordinal** Esta dimensión se corresponde con el comportamiento de compra por parte del individuo consumidor. Está descrita por curvas de indiferencia en un espacio producto y su estimación se basa en los cambios y preferencias en consumo realizados por el individuo. En este caso, el bienestar individual depende de bienes concretos, servicios y ocio. Es la componente objetiva del bienestar.

**Utilidad cardinal** Esta dimensión se corresponde con los niveles de utilidad cardinal correspondientes a las sucesivas curvas de indiferencia. Generalmente se estima mediante una valoración aproximada del ingreso del individuo.

Las primeras investigaciones sobre el bienestar fueron desarrolladas por Gossen (1854), Jevons (1871) y Edgeworth (1881). Asumieron que el espacio producto  $(R^+)^n$  contenía el valor intrínseco de la utilidad  $U(x)$  correspondiente a un conjunto de recursos  $x$  que disponía un determinado individuo. El problema del consumidor podría ser descrito como la búsqueda de ese conjunto de recursos  $x$ , comprado a precio  $p$  a partir de un ingreso determinado  $y$ , con el objetivo de alcanzar el valor más alto posible de la utilidad  $U(x)$ . El objetivo era maximizar el bienestar individual y, de esta forma, el modelo así descrito sería capaz de describir y predecir el comportamiento de compra por parte del consumidor, quedando el bienestar como un concepto claramente objetivo. Este modelo también podía servir para propósitos normativos: comparar las utilidades de un mismo individuo producidas por diferentes conjuntos

de recursos  $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ , lo que daría lugar a una comparación *intrapersonal* (dimensión ordinal).

La utilidad derivada de niveles de ingreso  $y_1, y_2, y_3, \dots, y_n$  puede ser calculada mediante una función de utilidad indirecta, denotada por  $V(y, p)$ , que está definida como la utilidad máxima derivada de un ingreso  $y$ , a precios  $p$ . En este sentido, si se tiene un grupo de individuos con diferentes niveles de ingreso se pueden establecer comparaciones entre las utilidades producidas y, de esta forma, una comparación *interpersonal* (dimensión cardinal). Así, sería posible definir una función de bienestar social denotada por  $W(U_1, U_2, \dots, U_n)$ , compuesta por las funciones de bienestar  $U_i$  de cada uno de los individuos. La aplicación más directa de esta dimensión sería la comparación de una distribución social de la riqueza y la evaluación de políticas que lleven a repartos más justos.

La diferencia entre estas dos posturas es que una permite las comparaciones interpersonales y la otra no. Una es claramente objetiva, pues se rige por el comportamiento del consumidor, mientras que la otra permite la comparación de las utilidades entre los individuos. Y es en esta última donde, en la realización de las comparaciones, entra una nueva componente: la subjetividad. En un principio la utilidad fue considerada una magnitud cardinal como pueda ser la longitud o la temperatura, medible en *útiles*. Sin embargo, se generaban dificultades de conceptualización y medición hasta que Pareto (1909) decidió renunciar a la dimensión cardinal y reconstruyó la teoría del consumo y la demanda en base únicamente a la dimensión ordinal. Y es que para este autor, los cambios realizados por los individuos respecto a su comportamiento en el consumo ya proveían toda la información necesaria para inferir su bienestar. De este modo, no es que considerara el concepto de utilidad cardinal absurdo, sino que no le era necesario para explicar el comportamiento de la demanda.

### 2.2.2.1. Dimensión ordinal

Fueron diversos los precursores de la corriente ordinal de la utilidad que veían satisfechas sus necesidades en la explicación del bienestar, dejando a un lado la dimensión cardinal. Robbins (1932) realizó un ataque contra el concepto de utilidad cardinal y sostuvo que era inmedible. Consideraba que los juicios de valor no cumplían ningún papel en la teoría económica. Aceptando el punto de partida de Robbins, Samuelson (1947) elaboró la teoría fundamental de lo que él llamó *la nueva economía del bienestar*. Hicks y Allen (1934) y más tarde Houthakker (1950) dieron

rigurosas explicaciones del comportamiento de la demanda sin aplicar el concepto de utilidad cardinal en absoluto. Deaton y Muellbauer (1982) hicieron similares observaciones. Así, el concepto de utilidad degeneró únicamente en una herramienta elegante para describir el comportamiento de elección del consumidor. La posición ordinal domina todavía en economía. Sen (1986, p.180) observa que,

“la popularidad de este punto de vista en economía puede ser debido a una mezcla de un interés obsesivo con la observabilidad y una peculiar creencia de que la elección es el único aspecto humano que puede ser observado”

#### 2.2.2.2. Dimensión cardinal

No todos los economistas contemporáneos suscriben el punto de vista de la dimensión ordinal. Al mismo tiempo, había y existe todavía una corriente de creyentes en el concepto cardinal de utilidad, que defendían las comparaciones interpersonales y que incluye famosos nombres como Tinbergen. Este investigador usa y defiende el logaritmo del ingreso como *proxy* para una función de utilidad cardinal. Por otra parte, Harsanyi (1987) opina que,

“filósofos y economistas, influidos por un positivismo lógico, han exagerado enormemente las dificultades con que se pueden enfrentar al hacer comparaciones interpersonales respecto a las utilidades y desutilidades que las personas pueden obtener de las comodidades y placeres ordinarios de la vida humana.”

Y es que las comparaciones interpersonales de utilidad son inevitables, pues sin éstas, ¿cómo sería posible hablar de orden social, por ejemplo?. La cohesión social no puede surgir de las peculiaridades de individuos que compiten entre sí y que únicamente se relacionan a través del mercado, pues, en ese caso, el contacto con los demás se reduciría únicamente a las relaciones mediadas por los precios. Si los individuos fueran totalmente independientes y sus sentimientos profundamente personales, no habría posibilidad de comparar, pero éste no es el caso. En la realidad no existen sujetos individuales, ya que no serían capaces de realizar conjunta, voluntaria y conscientemente un proyecto común (Dupuy 1992). Por el contrario, la economía normativa neoclásica impide que el individuo pueda compararse con los demás y, que sea capaz de construir un proyecto conjunto con el resto de individuos. Pero esto

no impide que esta teoría elabore un concepto de *justicia social*. De hecho intenta desarrollar una ética social de carácter científico y, para lograr esta meta, parte de un grupo de individuos que no pueden compararse entre sí y que ordenan racionalmente sus preferencias. La teoría se mueve en un espacio que excluye el conflicto y este desconocimiento del conflicto se hace por la vía de negar la pertinencia de las comparaciones interpersonales. Ahora, la confrontación se presenta tan pronto uno se sale del mundo de los precios y de las cantidades del modelo walrasiano.

### **2.2.3. Relevancia de la evaluación de la utilidad cardinal**

Las cuestiones que la realidad plantea (ya sean, por ejemplo, en Psicología, Medicina, Sociología o Economía) son resueltas y contestadas por el desarrollo de la ciencia. Ahora, si la ciencia no tiene respuesta en un principio a estas cuestiones, sólo unos pocos dudarían que el camino a seguir sería desarrollar de inmediato una teoría operacional con el objetivo de encontrar algún resultado. Pero, parece ser que la investigación de la utilidad ha tomado un curso diferente. Ya desde la mitad de siglo XX, la corriente principal de economistas declaró que el concepto cardinal de utilidad era inmedible. Las comparaciones eran resueltas de forma intuitiva, pero no científicamente excepto con el óptimo de Pareto. Sin embargo, tal como apunta Van Praag (1991), el curso científico es seguir la realidad y no ignorarla y, en este sentido, la utilidad cardinal es un concepto que forma parte de nuestra realidad y, como tal, se ha de proceder a su análisis e investigación. De hecho, Van Praag muestra que la dimensión cardinal puede y debe ser identificada por el uso de otros datos antes que ser derivada únicamente de la observación del comportamiento de la demanda. El análisis de la utilidad cardinal es importante ya que, entre otras razones: (1) la dimensión cardinal capta directamente el comportamiento del bienestar humano y, además, es un concepto más amplio que la utilidad ordinal; ambos son complementarios y, (2) la literatura de la desigualdad entre ingreso y pobreza sería reducida a un mero ejercicio académico si no se aceptara la medida de la utilidad cardinal y las comparaciones interpersonales.

### **2.2.4. Problemas para la medición de la utilidad cardinal**

La utilidad cardinal ha resultado inmedible para muchos y, en consecuencia, su estudio ha sido objeto de críticas. En el desarrollo de una teoría operacional para este concepto, se puede empezar por una valoración del bienestar en un determinado

nivel de ingreso. Esta cuestión es muy similar a la medición que se pueda practicar en otras disciplinas. Por ejemplo, y considerando un caso sencillo, en la medición de la temperatura o el tiempo se ha tenido que desarrollar algún tipo de medida que fuera aceptable para la mayor parte de las personas, como son el caso de un termómetro y un reloj y sus correspondientes unidades de medida. Éstas son aceptadas desde el momento en que *temprano por la mañana* y *frío* son reemplazadas por *ocho en punto* y  $-5^{\circ}C$ . Así, todo fenómeno a investigar científicamente lleva implícito un proceso de convergencia entre la noción empírica y el concepto medible. Sin embargo, hay situaciones en que para algunas personas las ocho de la mañana es tarde y  $-5^{\circ}C$  no es demasiado frío. Se está, ante conceptos que son, en un principio, claramente objetivos para la mayoría de las personas y, aún así, la percepción subjetiva está también presente. Con esta componente, incluso la adopción de un marco específico de referencia no es del todo determinista en el estudio de un fenómeno. Hay un desajuste de las percepciones pre-científicas y los resultados medidos empíricamente. Esto mismo ocurre cuando se trata de medir sentimientos como son el *hambre* o la *salud*. Son conceptos subjetivos, que son percibidos y evaluados de forma diferente por los individuos, y aún más, probablemente la valoración efectuada por el individuo variará en el tiempo de acuerdo con el estado de ánimo. Lo mismo ocurre con el bienestar. Además, desde el momento en que la dimensión cardinal de la utilidad considera que cada individuo tiene su propia opinión sobre su bienestar y que el comportamiento del consumidor es un indicador incompleto, las valoraciones del individuo se tienen que analizar. Cabe esperar que las valoraciones que el individuo realice sobre su bienestar varíen de menos a más, desde *muy malo* hasta *muy bueno*. Las respuestas estarían ordenadas en una escala de valores, expresándose el bienestar como una medida discreta ordenada. Como estas respuestas, según categorías, tendrán que ser tratadas en un modelo empírico, el siguiente paso es asignar a cada una de estas posibles valoraciones un valor numérico, conversión que justifica perfectamente Van Praag (1991) con la construcción de *intervalos de igual amplitud*. En Economía, el análisis realizado hasta ahora no se ha basado únicamente en comparar los niveles de bienestar en un sentido absoluto, sino ha ido más allá, con la identificación de sus determinantes. Para este propósito ni es necesario asumir que el juicio sobre bienestar dado por uno mismo sea cardinalmente medible, ni que sea interpersonalmente comparable. Así pues, los datos pueden ser tratados mediante un análisis econométrico. La relevancia de los errores cometidos va a depender del uso que se haga de estos datos, dada la componente subjetiva que conllevan. Por

otra parte, métodos avanzados han sido utilizados con el objeto de corregir errores. El término de error recoge rasgos de la personalidad del individuo que no son observables y también los errores de la medición de los datos. Sin embargo, algunos errores en las respuestas dadas por las personas son aleatorios y dependen del orden en que vienen dadas las cuestiones, cómo es planteada la pregunta, el estado de ánimo del entrevistado, etc. Así el bienestar dado por cada individuo podría validarse empíricamente y ser estimado mediante un modelo econométrico adecuado con el objetivo de analizar sus determinantes.

## 2.3. Evaluación del bienestar

En la actualidad, las paradojas, anomalías y refutaciones de las teorías ordinales de la utilidad han originado una reconsideración de las teorías cardinales. El comportamiento observado por el consumidor ha quedado como un indicador incompleto para determinar el bienestar individual. El factor estudiado ha de depender del juicio de las personas directamente implicadas, ya que éstas son consideradas como los mejores jueces sobre la calidad de sus propias vidas. Tal como apuntaba Veenhoven (1991, 1993), si la felicidad es el grado en el que un individuo juzga la calidad de su vida como favorable, la valoración que realice una persona en un determinado momento se corresponderá con un juicio creíble y consistente. Así, se puede empezar preguntando a las personas cómo de satisfechas se sienten en un determinado momento. Con ayuda de una o diversas cuestiones es posible conseguir indicaciones de una evaluación individual de su satisfacción con su bienestar. Las personas evalúan la calidad de sus vidas mediante una respuesta (de acuerdo con una escala de valores), conforme a sus circunstancias y comparaciones con otras personas, experiencias del pasado y expectativas del futuro. Aunque se sigue careciendo de medidas precisas de utilidad, el recién extinto siglo XX ha sido testigo de la aparición de multitud de encuestas en las que los individuos han manifestado su grado de bienestar y satisfacción.

### 2.3.1. Encuestas sobre el bienestar

Se han desarrollado conjuntamente para diversos países europeos y para Estados Unidos:

**General Social Surveys, GSS** (Encuestas Generales Sociales) elaboradas en

USA. Se viene entrevistando a 15.000 individuos diferentes al año desde 1972. Está conducida por el National Research Center en la Universidad de Chicago. La información sobre la utilidad o bienestar se plantea con la siguiente cuestión: “en conjunto, usted diría que es ¿muy feliz, medianamente feliz o no demasiado feliz?”.

**World Values Survey** (Encuesta Mundial de Valores). En un principio abarcó diez países de Europa Occidental en 1981. Una segunda oleada de encuestas se efectuó en 1990-1991, la tercera en 1995-1998 y la últimas se está realizando en la actualidad. Estas encuestas ha alcanzado una gran cobertura, hasta el punto que la tercera oleada ya cubrió 54 países, incluida España. Aquí, la información sobre la utilidad se mide con la siguiente cuestión: “¿cómo de satisfecho está usted con su vida actualmente?”.

**Eurobarometer Surveys** (Encuestas del Eurobarómetro). Cubre 12 países de la Unión Europea desde 1975. Se entrevista anualmente a 1.000 individuos diferentes en cada país. Se pregunta al individuo si se siente muy satisfecho, medianamente satisfecho, no muy satisfecho, o en absoluto satisfecho con su vida.

**Satisfacción con la vida** (Pavot y Diener, 1993). Compuesta por cinco cuestiones sobre aspectos de la vida, medidas en una escala de uno a siete.

En cada una de las cuestiones planteadas el individuo da su respuesta conforme a una serie de categorías proporcionadas por las encuestas. La información proporcionada por estas encuestas ha sido utilizada en los diversos análisis empíricos que se detallan a continuación:

### 2.3.2. Evidencia empírica sobre el bienestar en Psicología y otras Ciencias Sociales

La disponibilidad de estos datos abría la puerta al estudio empírico del bienestar, pero, sin embargo, la investigación económica se ha movido tradicionalmente en un marco de preferencias relevadas y ha ignorado las valoraciones de los individuos. A pesar de esta circunstancia y de las críticas vertidas sobre las manifestaciones subjetivas del individuo, numerosos estudios psicológicos, sociólogos y psiquiátricos avalan los resultados obtenidos a partir de este tipo de medidas del bienestar (Larsen,

Diener y Emmons, 1984; Fordyce 1985; Argyle, 1987; Myers, 1993). En estos análisis se ha ido mostrando que diferentes medidas de bienestar se correlacionan muy bien unas con otras (Fordyce, 1988), que el bienestar es moderadamente estable y sensible a circunstancias que produzcan cambios en la vida del individuo (Headey y Wearing, 1991; Ehrhardt, Saris y Veenhoven, 2000), que las personas felices sonríen con mucha más frecuencia durante las relaciones sociales (Fernández-Dols y Ruiz-Belda, 1990), y que tienen menor probabilidad de cometer suicidio (Koivumaa *et al.* 2001).

Las medidas de autovaloración están reconocidas como una reflexión de al menos cuatro factores: circunstancias, aspiraciones, comparaciones con otros y perspectivas (Chen y Spector, 1991). A este respecto, el análisis empírico realizado por Konow y Earley (1999) muestra la correlación negativa de los niveles de felicidad de los individuos con el desempleo y el recuerdo de sucesos no agradables en la vida del individuo y, la correlación positiva de los niveles de felicidad con las valoraciones realizadas por su respectivos cónyuges, por sus amigos y miembros de la familia. En otros análisis, las medidas de bienestar han sido utilizadas como predictores de ciertos sucesos como son la longevidad (Palmore, 1969) y la incidencia de enfermedad coronaria del corazón (Sales y House, 1971) entre otros aspectos.

### **2.3.3. Evidencia empírica sobre el bienestar en la literatura económica**

En Economía, la primera contribución en el estudio del bienestar corre a cargo de Easterlin (1974). En su análisis argumentó que: (1) no había diferencias significativas en los niveles de felicidad entre países ricos y pobres; (2) un ingreso elevado no estaba sistemáticamente asociado con un nivel de felicidad mayor, por lo que concluyó que un crecimiento económico no compraba la felicidad del conjunto de una sociedad. En su estudio empleó datos de Estados Unidos correspondientes a dos décadas, desde el año 1946. Este investigador sugirió que la felicidad era relativa, que las personas veían incrementada o disminuida su utilidad como resultado de una comparación de ellos mismos con individuos más próximos. Hirsch (1976), Scitovsky (1976), Layard (1980), Frank (1985, 1999), y Keely (1999) han argumentado tesis similares.

Desde el comienzo de Easterlin, la investigación del bienestar adquiere importancia y es Oswald (1997) quién se plantea la cuestión de que en países industrializados

cabría esperar que a medida que el ingreso nacional aumente, el bienestar de los ciudadanos se tendría que incrementar en igual medida. Si es así, ¿en cuánto?; en caso de que no, ¿por qué no? y, ¿qué deberían intentar hacer los gobiernos a este respecto?. En la mayoría de los debates públicos se afirmaba que el incremento de felicidad se producía, pero sin constatación alguna de evidencia empírica. Por ello, este autor realiza una revisión de diversos análisis del bienestar que abarcan diferentes países y periodos para concluir que la realidad es más bien otra: el incremento que se produce de los niveles de felicidad es insignificante y, en algunas ocasiones, indetectable. Concluye que el hecho de estar desempleado es una causa muy importante de infelicidad, y sugiere que en los objetivos prioritarios de los gobiernos tendría que estar la reducción de la tasa de desempleo. En los trabajos revisados por este investigador se constatan las distintas formas en que se ha ido estudiando el bienestar individual. El objetivo de esta revisión es la búsqueda de los determinantes del bienestar.

Entre los trabajos revisados está el de Blanchflower, Oswald y Warr (1993), que utilizan datos de la General Social Survey de Estados Unidos en el periodo 1972-1990. Estos autores muestran la existencia de una tendencia creciente del bienestar de los individuos, pero el incremento es muy pequeño, e incluso menor en las mujeres. En otro análisis, Blanchflower y Oswald (1996) encuentran evidencia de que los jóvenes son relativamente más felices.

Análisis similares se han realizado para países europeos. Los datos utilizados corresponden a las series del Eurobarómetro para países de la Unión Europea. El periodo abarca desde 1973 hasta 1990. Inglehart (1990) muestra que, en el citado periodo, los niveles de satisfacción con la vida del individuo europeo han aumentado pero también muy ligeramente. Además, entre países encuentra diferencias notables en los niveles de satisfacción. La explicación puede deberse a la diversidad de idiomas y, en consecuencia, diferente comprensión de estos conceptos: bienestar, satisfacción y felicidad.

Otros estudios consideran los niveles de estrés mental como una medida de aproximación al bienestar. El Panel de Hogares Británico ofrece este tipo de datos a partir de las puntuaciones del Cuestionario General de Salud (GHQ). Se construye un indicador del bienestar a partir de las puntuaciones obtenidas de 12 cuestiones sobre aspectos concernientes al estado de ánimo del individuo y a la predisposición de éste para enfrentarse a la actividad cotidiana. Argyle (1989) argumenta que este cuestionario es uno de los indicadores más consistentes de estrés psicológico o *desu-*

*tilidad.*

Como la obtención de información sobre el bienestar no ha resultado fácil, hay quienes han argumentado que se podría estudiar el caso contrario: infelicidad extrema. El indicador es el suicidio o intento de suicidio (para-suicidio). En Economía, se ha considerado este área lejos de cualquier interés, pero esta actitud no es la correcta, puesto que si el interés está en comprender el bienestar humano y valor de la vida, los datos correspondientes al suicidio ofrecen una información imposible de obtener en otro campo. Además, el suicidio representa un cambio en respuesta a la infelicidad que es intrínsecamente más realista que la información obtenida por las muestras de los niveles de felicidad, y los datos no son generados de forma experimental. En contraposición, en Ciencia Social se ha argumentado que la decisión de suicidio no es racional, que no contiene información segura, ya que quizás sea simplemente un indicador de angustia mental. Sin embargo, el suicidio ocurre cuando se experimentan sucesos no deseables en la vida, incluidos los sucesos económicos. Las estadísticas revelan que el mayor número de suicidios en USA se registró en la Gran Depresión. Platt y Kreitman (1985) con datos de Edimburgo, muestran que entre hombres desempleados de clase social baja, uno de cada veinte intenta suicidarse al año. Smith (1985) recuerda que en Gran Bretaña una de cada cinco admisiones por emergencia es un para-suicidio. Dooley *et al.* (1989) informa que el para-suicidio es entre 8 y 20 veces más común que un suicidio con éxito. Estos autores estiman que aproximadamente cinco millones de americanos han intentado suicidarse en algún momento en sus vidas. En esta línea, Oswald (1999a) se cuestiona que si la vida ha ido mejorando en el último cuarto del siglo XX, qué es lo que está pasando en Gran Bretaña, donde la tasa de suicidio de jóvenes hombres británicos se ha duplicado desde los años ochenta. Argumenta como posibles causas el estar desempleado, el incremento de consumo de alcohol y drogas, y concluye que, a pesar del creciente número de suicidios entre los hombres más jóvenes, no es indicativo de que la calidad de vida está disminuyendo. Sin embargo apunta que es un tema que necesita ser urgentemente analizado.

## 2.4. Los determinantes del bienestar

Tras la revisión realizada por Oswald se ha venido desarrollando un amplio análisis sobre el bienestar y sus determinantes. La sucesión de estudios empíricos se ha realizado en diversos países y periodos. En la búsqueda de los determinantes del bi-

enestar, la mayor parte de los estudios se han centrado en sucesos que directamente afecten al individuo. Tal como apunta Oswald (1999b), las circunstancias que más pueden afectar al bienestar son el hecho de estar desempleado, seriamente enfermo y divorciado. Pero, a nivel macro también se ha ido desarrollando algunos trabajos de relativa importancia. En este sentido, la clasificación de los sucesos que afectan al bienestar del individuo se pueden agrupar en dos tipos de factores: macroeconómicos y microeconómicos.

### **2.4.1. Factores macroeconómicos que afectan al bienestar**

La evidencia empírica en torno a los factores macroeconómicos que pueden influir en el bienestar pueden ser clasificadas en tres grupos de acuerdo con la relación estudiada entre el bienestar y el factor correspondiente.

#### **2.4.1.1. Bienestar y desempleo**

La economía del bienestar ha analizado si el desempleo y la inflación de un país forman parte de la Función de Bienestar Social. Di Tella, McCulloch y Oswald (1998, 2001) muestran que ambos factores afectan negativamente a los niveles de bienestar del individuo. En su estudio utilizan datos de casi 300.000 personas de USA y 12 países europeos. Los datos americanos proceden de las Encuestas Generales Sociales de Estados Unidos en el periodo 1972-1994 y los europeos de la Encuesta del EuroBarómetro para el periodo 1975-1991. Muestran que las regresiones efectuadas sobre los niveles de bienestar presentan estructuras similares para Europa y Estados Unidos. Características personales como son la edad y el género están significativamente asociadas al bienestar. La inflación y el desempleo influyen negativa y significativamente en la Función de Bienestar. Ambas son consideradas buenos predictores, e incluso son mejores que los niveles pasados del bienestar. Si en el análisis se incluye el Producto Nacional Bruto y los beneficios por desempleo, el único efecto positivo sobre el bienestar corre a cargo de éste último factor. Es decir, los niveles de bienestar aumentan con un incremento en el GDP y por la generosidad del gobierno en su afán de compensar el desempleo. Además, las ayudas fiscales reducen la diferencia entre los niveles de bienestar entre los que están empleados y desempleados. Asimismo, estos autores muestran que cuando el desempleo afecta a un país, los niveles de bienestar de los ciudadanos disminuyen incluso entre aquellos individuos que nunca han perdido su trabajo.

En la década de los noventa el desempleo en los países del Oeste de Europa era muy elevado. Concretamente en Gran Bretaña la tasa de desempleo llegaba a ser tan alta, que políticos y economistas comenzaron a cuestionarse la voluntariedad o involuntariedad, por parte del ciudadano, de estar desempleado. El motivo radicaba en el exceso de generosidad en ayudas fiscales para el individuo sin trabajo, hasta el punto que se llegaba a creer si los individuos británicos realmente elegían esta opción. Ante esta posible disyuntiva Clark y Oswald (1994) analizaron el bienestar de los individuos desempleados, con el objetivo de estudiar cómo se sentían a raíz de la pérdida del puesto de trabajo. En su estudio examinaron los datos de 6.000 británicos (empleados y desempleados) correspondientes a la ola de 1991 del Panel de Hogares Británico. Para el nivel de bienestar se utilizó el indicador de estrés proporcionado por el Cuestionario General de Salud. Estos autores muestran que el hecho de estar sin trabajo afecta negativamente al bienestar del individuo. Concluyeron que la situación de estar desempleado era involuntaria, pues los individuos desempleados presentaban una doble puntuación de estrés mental respecto a los que sí estaban trabajando. El mayor nivel de estrés mental era padecido por los individuos desempleados que poseían un nivel de educación superior, quizás por las altas aspiraciones que presentaban. También por aquellos individuos con edades comprendidas entre 30 y 49 años. Los individuos más jóvenes sienten menos preocupación por el hecho de estar sin trabajo, ya que asumen que esta situación es más normal entre los de su misma edad. Además, estos autores concluyen que estar sin trabajo es más soportable si se ha estado en paro con más frecuencia en el pasado y durante un periodo superior al año o, si se vive en una zona donde la tasa media de desempleo es superior a la media. En consecuencia, el hecho de estar desempleado acarrea un fuerte coste psicológico, excediendo así lo puramente monetario, y es mitigado por el desempleo de otros o por el propio pasado de uno mismo. A este respecto, Platt y Kreitman (1985) concluyeron que el intento de suicidio de hombres desempleados era menos frecuente en la zona de Edinburgo donde el número de individuos sin empleo era mayor.

La relación desempleo–infelicidad también fue estudiada en Alemania por Winkelmann y Winkelmann (1998), con el objetivo de analizar los costes no monetarios del desempleo. Los datos utilizados en esta ocasión corresponden a las seis primeras olas (1984-1990) del Panel Socio Económico Alemán (GSOEP), y proveen medidas de satisfacción con la vida, así como aspectos personales, demográficos y económicos de 10.000 individuos. El principal resultado al que llegan estos investigadores

es que el efecto negativo del desempleo sobre la satisfacción persiste aún después de controlar otras características del individuo. Este efecto negativo conduce a un coste no monetario que excede al monetario asociado con la pérdida de ingreso mientras el individuo se encuentra sin trabajo. También se cuestiona el hecho de si una situación de desempleo conduce a una menor satisfacción con la vida o justamente es al contrario, aunque parten de la base de que los datos de Panel no siempre resuelven el problema de la causalidad. Concluyen también que aquellos individuos con experiencia de desempleo en su pasado tienen menos satisfacción respecto a los empleados que no sufrieron esa situación. Se argumenta que los primeros tienen trabajos más inseguros y su grado de satisfacción se ve reducido por la posibilidad de estar sin trabajo en un futuro no muy lejano. Sin embargo, este nivel de insatisfacción es pequeño comparado con los que sí están desempleados en ese momento. A esta misma conclusión llegan Clark, Georgellis y Sanfey (2001), con datos del GSOEP, y apuntan que los individuos que pasan un tiempo considerable sin empleo llegan a habituarse a esa situación, hasta el punto de que si encontrarse sin empleo se convierte en una norma social, el individuo tiene un reducido aliciente para cambiar de estatus laboral. Clark (2002) argumenta que la infelicidad provocada por el desempleo resulta más fácil de soportar en zonas donde la tasa de paro es mayor.

El trabajo proporciona al individuo una serie de relaciones sociales, identidad en la sociedad, e incluso amor propio, entre otros aspectos. Por el contrario, estar sin empleo acarrea un coste psicológico muy elevado y está asociado con bajos niveles de felicidad. Darity y Goldsmith (1996) muestran un sumario de posibles nexos de la pérdida del empleo y un reducido bienestar. Pero hay más análisis que muestran la relación negativa entre el desempleo y el bienestar: Junankar (1987) para Luxemburgo, Björklund y Eriksson (1995) con datos escandinavos, Clark (1996a), con datos de 12 países europeos correspondientes al International Social Survey Program del año 1991, Gerlach y Stephan (1996) con datos del GSOEP, Korpi (1997) para Suecia, Whelan *et al.* (1998) comparando datos de Gran Bretaña e Irlanda, Theodosiou (1998) con datos del Panel de Hogares Británico, Woittiez y Theeuwes (1998) para Alemania, entre otros.

#### **2.4.1.2. Bienestar y Producto Nacional Bruto**

Desde el análisis de Easterlin (1974), algunos estudios han examinado la relación entre el nivel medio de bienestar de un país y el Producto Nacional Bruto. Veenhoven (1989) muestra que un alto ingreso está asociado con un nivel alto de felicidad

en países pobres, pero esta evidencia es menos fuerte entre países ricos. Hagerty y Veenhoven (2001) argumentan que si el bienestar de los individuos depende del ingreso relativo (comparaciones con otros individuos), o del ingreso relativo al propio pasado, entonces un incremento nacional del ingreso incrementa ligeramente el bienestar nacional. Contrastan esta teoría frente a la que el bienestar depende del ingreso absoluto. Blanchflower y Oswald (2000) examinan el bienestar de 100.000 americanos y británicos desde los años setenta hasta los noventa. Utilizan los datos procedentes de las Encuestas Generales Sociales de USA en el periodo 1972-1998 y las Encuestas del Eurobarómetro para Gran Bretaña en el periodo 1973-1998. Las ecuaciones de regresión sobre la felicidad y la satisfacción de la vida presentan estructuras similares para Estados Unidos y Gran Bretaña respectivamente. Estos autores sostienen la idea de Easterlin (1974), que el crecimiento económico no está asociado a un incremento en la felicidad de la misma forma. Además, en su estudio encuentran que las mujeres, los individuos casados con un alto nivel educativo, y aquellos cuyos padres no se han divorciado consiguen los niveles más altos de bienestar. Las personas de color en Estados Unidos son menos felices que los individuos blancos. Son menos felices los desempleados y los casados en segundas nupcias. En ambas naciones, la felicidad y la satisfacción con la vida presentan una relación con la edad en forma de  $U$ , alcanzando el bienestar alcanza un mínimo alrededor de la edad de los cuarenta.

#### **2.4.1.3. Bienestar e instituciones políticas de una sociedad**

La mayor parte de las instituciones políticas tienden a estabilizarse con el tiempo y es interesante la repercusión que pueda tener en el bienestar de los ciudadanos. Resulta difícil aislar el efecto de las instituciones políticas en el bienestar de los individuos pues cada país difiere de los otros en una gran variedad de aspectos. Asimismo, este problema es menos acusado en países federales como Suiza, donde Frey y Stutzer (2000) analizan, como determinantes del bienestar, la institución política de democracia directa, única en Europa. Es el primer análisis sobre el bienestar de estas características. Emplean datos de 6.000 residentes en Suiza recogidos por Leu *et al.* (1997). El bienestar es analizado mediante el grado de satisfacción con la vida, en una escala de 1 a 10. Suiza está organizada en 26 cantones (estados), donde la estructura de cada uno de ellos no sólo difiere en la organización democrática y federal, sino también en el grado de urbanización. La división de competencias entre comunidades y el gobierno cantonal refleja la estructura federal

de un cantón o su autonomía. Los autores consideran que la participación política en una democracia directa por parte del ciudadano, tiene un efecto significativo en el bienestar, después de controlar los factores demográficos y económicos. Debido a un papel más activo de los ciudadanos, los políticos están más controlados y más cerca de los deseos del ciudadano y, en consecuencia, la satisfacción con el gobierno se refleja en un alto nivel de bienestar. Para el análisis se construye un índice que refleje las posibilidades de participación democrática; éste tiene un efecto positivo en la felicidad. En el estudio suizo, se discute también el efecto de causalidad, puesto que desde la mitad del siglo XIX los ciudadanos han luchado por sus derechos para ganar poder contra las decisiones arbitrarias del parlamento y la influencia de los grupos de presión social en los cantones. Esta perspectiva histórica sugiere que las instituciones democráticas no son simplemente resultado de la felicidad y de satisfacción de ciudadana, sino que la causalidad corre en ambas direcciones. Una mejora en la responsabilidad, efectividad y estabilidad por parte del gobierno, además de una ley correcta y un control en la corrupción repercute en el bienestar de los individuos. Incluso, estos efectos son con frecuencia mucho más notables que aquellos provenientes de la productividad y del crecimiento económico (Helliwell, 2001).

### 2.4.2. Factores microeconómicos que afectan al bienestar

En el estudio de los determinantes del bienestar no hay que analizar demasiado para deducir que alguien que llega a estar desempleado o generalmente enfermo es más infeliz que aquel que no padece esa situación y el que está casado o el que es más rico llega a gozar de mayor felicidad. Pero, ¿qué es peor?, ¿estar divorciado o desempleado?, ¿qué es mejor?, ¿un incremento en la paga o casarse?. Hasta hace pocos años no había forma de contestar a estas cuestiones, pero, poco a poco, en Economía los análisis han ido profundizando para producir las respuestas. Clark y Oswald (2002) realizan una valoración monetaria de determinados sucesos que pueden acontecer en la vida de un individuo. Estos autores comienzan planteándose cuánto dinero extra compensaría, por ejemplo, un suceso desagradable. Es decir, qué cantidad se tendría que proporcionar al individuo para que se mantuviera en el mismo nivel de felicidad que antes de la ocurrencia del evento. En su análisis muestran, entre otros aspectos, que el hecho de estar casado respecto a estar soltero

es comparable a un extra de 70.000 libras de ingreso al año<sup>1</sup>; enviudar representa una valoración negativa de 170.000 libras; sin embargo, el bienestar del individuo divorciado no es mucho menor que el del casado. La aplicación se desarrolla con datos del General Health Questionnaire del Panel de Hogares Británico durante el periodo 1991-1997.

Peiró (2002) identifica los factores asociados a la felicidad y satisfacción de los españoles. En su análisis utiliza los datos de la Encuesta Mundial de Valores de 1995 para España. Encuentra que la edad, el estado civil y la salud son factores claramente significativos que están estrechamente relacionados con la felicidad y la satisfacción. La renta mantiene una relación con la satisfacción económica, pero no parece guardar relación con la felicidad de los individuos o con su satisfacción vital. Por último, el desempleo aparece asociado a la insatisfacción vital o insatisfacción económica, pero, no parece estar asociado a la infelicidad. Estos resultados son en su mayoría, coincidentes con los obtenidos en otros países desarrollados.

De todo el conjunto de análisis de los determinantes del bienestar examinados hasta ahora (tanto en factores macroeconómicos como en microeconómicos), son Ross y Van Willigen (1997) los que proponen la educación como elemento clave para la mejora del bienestar del individuo puesto que proporciona acceso a dos determinantes imprescindibles del bienestar: (1) acceso a un trabajo digno y a más recursos económicos que aumentan el control personal del individuo y (2) matrimonio y condiciones familiares, que elevan el soporte social. De esta forma los autores analizan si la educación influye en calidad de vida del individuo y mediante qué mecanismos ésta influye en el bienestar de las personas. Examinan la relación entre la educación y una gran variedad de indicadores asociados a la calidad de vida (depresión, ansiedad, dolor, sufrimiento e insatisfacción entre otros aspectos) con datos de Estados Unidos. Son encuestas realizadas por teléfono y la primera, correspondiente al año 1995, está referida a la edad, estatus y sentido de control, mientras que la segunda encuesta, correspondiente al año 1990, es representativa del trabajo, la familia y el bienestar para el año 1990. Estos autores encuentran que los individuos más educados poseen menos niveles de estrés (físico y psíquico), mientras que los individuos con menor nivel educativo presentan unos niveles más altos de depresión, de ansiedad, de dolor y sufrimiento. Sin embargo, los individuos más educados no están más satisfechos con su trabajo que los menos educados. A

---

<sup>1</sup>Blanchflower y Oswald (1999) encuentran una cifra similar: extra de 60.000 libras al año, con datos de la General Social Survey para América

este respecto, los autores argumentan que aquí las expectativas juegan un papel importante, ya que los individuos más educados (socialmente los más aventajados) tienen buenos trabajos, aunque ellos esperan más, mientras que los individuos con un nivel educativo inferior presentan niveles de satisfacción más altos porque aunque no tienen buenos empleos no van a tener más perspectivas.

Hartog y Oosterbeek (1998) estudian el efecto de la educación en el estado de salud, la riqueza y la felicidad en un conjunto de individuos holandeses nacidos en torno a 1940. Además consideran aspectos del individuo como son el coeficiente intelectual y el *background* familiar. El grupo más afortunado resulta ser aquél con una educación secundaria, puesto que alcanza la máxima puntuación en salud, riqueza y felicidad. Encuentran que el coeficiente intelectual afecta a la salud, pero no a la riqueza ni a la felicidad. El *background* familiar incrementa la riqueza, pero ni la salud ni la felicidad. El individuo que tiene un padre que trabaja de forma independiente, posee una mejor salud, riqueza y felicidad. Las mujeres presentan el mejor de los casos: tienen menos riqueza, el mismo estado de salud que los hombres pero claramente son más felices. Estos autores emplean en su análisis modelos probits ordenados.

En un estudio sobre el Estado del Bienestar, Calero y Madrigal (2002) examinan la relación entre educación y desempleo. Encuentran, con datos del Panel de Hogares para España (ola 1995), que el nivel educativo influye negativamente (a través del salario de reserva) en la probabilidad de aceptar una oferta de trabajo; por otra parte, tiene un efecto positivo *aislado* sobre la probabilidad de recibir una oferta de trabajo.

El resto de análisis donde se examinan los factores microeconómicos del bienestar se examinan en el siguiente apartado como factores microeconómicos determinantes de la satisfacción con el trabajo.

## 2.5. Satisfacción con el trabajo como aproximación al bienestar individual

Otra línea de investigación en torno al bienestar y determinantes ha sido considerar el nivel de satisfacción alcanzado por el individuo en el empleo. La razón radica en que el trabajo constituye un factor muy importante en la vida de las personas y que ocupa la mayor parte del tiempo. Tiene especial relevancia en el bienestar del

individuo, y por tanto, el nivel de satisfacción en el trabajo es un determinante clave en el bienestar individual. Así, el bienestar se aproxima con la utilidad derivada del trabajo medida a través del nivel de satisfacción con el empleo.

Al igual que en el bienestar, se han ido desarrollando diversos análisis en torno al nivel de satisfacción con el trabajo y posibles determinantes. Si la satisfacción laboral fuera una transformación monótona del ingreso, sería extremadamente útil en comparaciones directas de bienestar. Pero, desafortunadamente este no es el caso, hay más determinantes y el análisis de cómo los trabajadores perciben su trabajo resulta más complejo porque, entre otras cuestiones, el nivel de satisfacción que alcancen afectará a su rendimiento económico.

### **2.5.1. El concepto de satisfacción con el trabajo**

Una referencia clásica en la definición de la satisfacción con el trabajo se encuentra en Psicología planteada por Locke (1976), quién lo define como un

“estado emocional positivo y placentero resultado de la valoración personal del individuo que hace sobre su trabajo y de la experiencia adquirida en él”.

De acuerdo con diferentes escuelas de pensamiento, la satisfacción con el trabajo depende de las expectativas del individuo, de sus necesidades, ya sean físicas y psicológicas y, de sus valores. Aspectos del trabajo como son la autonomía, la responsabilidad, la oportunidad de poder desarrollar las habilidades de cada uno y el aprendizaje de cosas nuevas incrementan la satisfacción, aunque también demasiado esfuerzo físico o mental puede acarrear un coste en el individuo, traducido en algunas ocasiones en insatisfacción con la tarea desempeñada. El salario percibido es un determinante muy importante en el nivel de satisfacción global con el trabajo y es que, el papel que juegan los ingresos es cuestionado desde la base de la equidad, discrepancia o privación relativa, que implica que el nivel absoluto de los ingresos no es realmente lo único que interesa al trabajador, sino también el nivel relativo respecto a lo que otros reciben o a lo que los mismos trabajadores esperarían percibir. De este modo, Locke define el nivel de satisfacción con el trabajo como una suma ponderada de un conjunto de aspectos que el individuo valora en su empleo. Las ponderaciones asignadas a cada aspecto laboral son el resultado de la diferencia entre lo que el individuo recibe y lo que realmente desearía. De esta forma, una elevada satisfacción se puede concebir desde una mejora en los aspectos objetivos del trabajo, desde unas

expectativas reducidas por parte del individuo o también desde una reasignación de los pesos en esa suma ponderada, es decir, menos valor a aquellos aspectos que causan más insatisfacción al individuo y más a los que resulten más satisfactorios o placenteros.

### 2.5.2. Satisfacción con el trabajo en Ciencias Sociales

Los psicólogos y sociólogos han sido considerados personas más hábiles para tratar los datos concernientes a la satisfacción con el trabajo y juzgar su calidad. De hecho, sus investigaciones constituyen una prueba de la seriedad con la que este tipo de datos eran tratados. Tausky (1992) define el trabajo como un elemento imprescindible para sobrevivir y, al mismo tiempo, como una actividad placentera en sí misma. Hodson (1991) argumenta que el concepto de satisfacción en el trabajo es irrelevante para las actividades diarias de los trabajadores. Considera que es un concepto teóricamente ingenuo y pone muy poco énfasis en el estado emocional del individuo respecto a la tarea diaria que desarrolla. Este autor propone, en su lugar, una clasificación de los trabajadores basándose en el comportamiento de estos. Esta distinción entre comportamiento y satisfacción en el trabajo muestra los nexos entre éste último y el comportamiento por parte de los trabajadores en el mercado laboral. El argumento de Hodson sobre esta relación es válido, pero no está claro cómo la clasificación que propone de los tipos de trabajadores podría ser implementada empíricamente. Hakim (1991) considera la satisfacción en el trabajo como un índice de bienestar individual, sin más.

### 2.5.3. Satisfacción con el trabajo en Economía

En Economía los investigadores han sido más reacios a la utilización de un tipo de medida subjetiva que sintetizara la satisfacción con el trabajo y además que estuviera ligada a la función de utilidad. Consideraron también que la naturaleza subjetiva implícita en la satisfacción con el trabajo proporcionaría demasiado *ruido* para ser tratada como una variable económica y, consecuentemente, para emitir una correcta valoración analítica. Aún así, algunos economistas pioneros no permanecieron apartados de esta área. Hamermesh (1977) y en análisis posteriores (Hamermesh, 2001) es uno de los primeros investigadores en esta materia. Formula un modelo de elección ocupacional basado en la maximización de la utilidad esperada de los trabajadores a lo largo de su vida. En su análisis inicial utiliza datos

de satisfacción con el trabajo y considera esta medida como un índice directo de la utilidad derivada del trabajo. Freeman (1978), por su parte, consideraba que,

“variables subjetivas como la satisfacción en el trabajo contienen información útil para predecir y comprender actitudes o determinados comportamientos de los trabajadores, pero, sin embargo, también conducen a algún tipo de complejidad, debido a su dependencia del estado psicológico de la persona”.

Este autor y Borjas (1979) examinan el efecto de la pertenencia a un sindicato sobre la satisfacción con el trabajo.

Aún con estas primeras investigaciones, todavía en Economía preocupaba la credibilidad y robustez del análisis que pudieran ofrecer las puntuaciones del nivel de satisfacción con el trabajo. Y es que el grado de satisfacción con el trabajo no deja de ser un sentimiento y, por tanto, un elemento subjetivo condicionado por experiencias del individuo; pero no por ello deja de ser objetivo. Por ejemplo, la declaración de *muy satisfecho* con el trabajo no tiene porqué ser idéntico entre dos trabajadores, pero los trabajadores que manifiestan ese mismo nivel de satisfacción tienen menos probabilidad de abandonar su puesto de trabajo y más probabilidad de ser productivos respecto a los que manifiesten un nivel de satisfacción inferior. Las repuestas de los niveles de satisfacción con el trabajo son buenos predictores del comportamiento de los trabajadores. En este sentido, un alto porcentaje de los cambios en el trabajo se deben a movimientos voluntarios, por lo que el estudio de la satisfacción con el trabajo ha resultado ser un buen predictor de futuros abandonos (McEvoy y Cascio, 1985; Akerlof, Rose y Yellen 1988; Clark, Georgellis y Sanfey, 1998). Otros estudios han demostrado que la satisfacción está negativamente correlacionada con el absentismo laboral (Johansson y Palme, 1996) y una menor productividad por parte del trabajador (Clegg, 1983; Mangione y Quinn, 1975). Y es que las consecuencias de la insatisfacción afectan a otros agentes económicos diferentes del trabajador, por lo que resultaría muy útil conocer los factores que puedan contribuir a la mejora del nivel de satisfacción laboral. Es decir, un estudio de los determinantes que contribuyeran a explicar el comportamiento del individuo en el mercado de trabajo.

El nivel de satisfacción expresado por los trabajadores puede ser interpretado como un reflejo de cómo ellos reaccionan ante las características que definen su empleo (horas, ingreso, condiciones ambientales, entre otros). Incluso, la satisfacción es el resultado de una asignación de pesos a cada uno de estos aspectos laborales

por parte del trabajador. Puede ser interpretado como una medida que permite al individuo comparar su trabajo actual con otras oportunidades en el mercado laboral. En este sentido, el nivel de satisfacción laboral se puede concebir como una reflexión de todos los rendimientos en la actividad laboral y de qué manera puede influir en el bienestar relativo de los trabajadores. Es por ello que en Economía, el nivel de satisfacción con el trabajo ha sido utilizado para medir la utilidad derivada del trabajo, siendo ésta última una componente de la función de utilidad total. De esta forma, la satisfacción con el trabajo es una aproximación al bienestar general individual.

#### 2.5.4. Evidencia empírica

El estudio del nivel de satisfacción con el trabajo ha sido desarrollado bajo la teoría de la *disonancia cognitiva* y la *teoría de la renta relativa*. La primera teoría se basa en la diferencia entre la percepción de los individuos y la realidad. Esta diferencia causa malestar y se tiende a reducirla. Sloane y Williams (1996) concluyen que los trabajadores británicos remunerados por encima de lo normal presentan menor satisfacción respecto a los remunerados de manera equitativa. Los primeros tienen una percepción, acerca de la remuneración que les corresponde, inferior de la que efectivamente reciben lo que, en lugar de incrementar su nivel de satisfacción lo reduce. La segunda teoría se basa en que la utilidad depende de la renta relativa, es decir, de la relación entre la renta del individuo y la renta de referencia con la que el individuo se compara. En Ciencias Sociales una de las ideas más interesantes es que el bienestar depende del ingreso relativo. Aunque esta terminología varía en otras disciplinas, como son la Psicología y Sociología, el concepto de un ingreso de referencia siempre está presente entre los individuos trabajadores. Si los ingresos de un individuo son menores respecto a ese nivel de referencia que él adopta, el individuo llega a sentirse relativamente menos feliz.

El modelo económico estándar dice que la utilidad derivada del trabajo depende positivamente del ingreso  $y$ , negativamente de las horas de trabajo  $h$ , y también de un conjunto de factores personales  $i$  y de las características del empleo  $j$ .

$$u = (y, h, i, j) \tag{2.1}$$

Una especificación alternativa considera que la función de utilidad contiene una componente relativa. La idea de un bienestar individual, dependiente de algún tipo

de proceso de comparación, ha tenido su peso en Psicología con Adams (1963, 1965) y su teoría de la igualdad; y en Sociología con Runciman (1966). Si se supone que el ingreso,  $y$ , del individuo se compara con el de algún grupo de referencia,  $y^*$ , entonces una formulación alternativa a la función de utilidad planteada antes es

$$u = (y, y^*, h, i, j) \quad (2.2)$$

Aunque se cuestionan los aspectos del trabajo sobre los que se puede comparar el individuo, el ingreso es considerado el factor más importante frente a las oportunidades de promoción entre otros aspectos. En Economía, la teoría de la renta relativa ha generado una extensa literatura de modo que autores como Easterlin (1974), Boskin y Sheshinski (1978), Akerlof y Yellen (1990) y Frank (1985) han argumentado que muchas de las ideas convencionales sobre política económica se desecharían si el ingreso relativo no estuviera presente. Parte de la literatura económica ha desarrollado empíricamente la relación entre las respuestas de satisfacción de los trabajadores y la componente de referencia. Una de las primeras investigaciones realizadas corre a cargo de Hamermesh (1977), con datos de una muestra de empleados americanos durante el periodo 1969-1973. El enfoque principal de su estudio se basa en un modelo de elección ocupacional y de los efectos del aprendizaje en el trabajo. Aunque en ningún momento lo menciona, sus ecuaciones de regresión incluyen el residuo de una ecuación de ingresos como variable explicativa. Además, ésta tiene un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción en el trabajo. Más recientemente Lévy-Garboua y Montmarquette (1994) y Sloane y Williams (1994), con datos de Canadá y Gran Bretaña respectivamente, han examinado la correlación entre el ingreso relativo y la satisfacción con el trabajo.

Clark y Oswald (1996) pretenden mostrar que la utilidad derivada del trabajo depende del ingreso relativo. En su estudio utilizan datos de 5.195 empleados británicos del Panel de Hogares Británico (año 1991). El ingreso relativo se calcula usando un modelo estándar de ganancias de Mincer. El panel ofrece información detallada sobre características personales, salud, trabajo, información demográfica, entre otras. En cuanto a la satisfacción con el trabajo, se les pregunta cómo de contentos o satisfechos se sienten los trabajadores con su tarea diaria. En este sentido, los datos son resultado de las autovaloraciones del trabajo por parte del individuo. Estos autores concluyen que el nivel de satisfacción de los trabajadores está débilmente correlacionado con el ingreso absoluto, mientras que el ingreso relativo está correlacionado

negativamente con los niveles de satisfacción en el trabajo. Manteniendo el ingreso constante, el nivel de satisfacción es menor para aquellos trabajadores con un nivel educativo más alto. La explicación que dan los autores a esta última conclusión es que la utilidad depende de la diferencia entre los resultados y las aspiraciones que tenga el individuo. A este respecto, el nivel educativo incrementa las aspiraciones y metas que se propone el individuo, pero cuando éste se incorpora al mercado laboral no siempre puede desarrollar los objetivos que deseaba.

En los análisis comentados sobre el ingreso relativo se adopta un grupo de referencia para el cálculo del ingreso relativo. Pero, ¿quién es ese grupo de referencia realmente?. Diversos autores han argumentado distintas propuestas al respecto: el pasado de uno mismo, amigos, vecinos y otros empleados que trabajan en la misma compañía (Van Praag y Kapteyn, 1973 y Hagenaars, 1986); individuos con la misma educación y características personales (Clark y Oswald, 1996); paga del compañero y paga de otros adultos que conviven en la misma casa (Clark, 1995a) y la paga que un individuo recibió en el mismo puesto de trabajo hace un año (Clark, 1999) entre otros.

Además del ingreso relativo existen otros factores que influyen en el nivel de satisfacción alcanzado por el individuo en el puesto de trabajo. Estos determinantes están formados por el conjunto de características personales y aspectos laborales o atributos del empleo (en la ecuación 2.1 y 2.2, vienen especificadas por  $i$  y  $j$  respectivamente), además del ingreso,  $y$ , y las horas de trabajo  $h$ . Así, en el siguiente capítulo se realiza una revisión de la literatura empírica concerniente a los efectos de cada uno de estos determinantes en el nivel de satisfacción laboral.



## Capítulo 3

# Los determinantes de la satisfacción con el trabajo

Después de la revisión de la literatura sobre la satisfacción con el trabajo desarrollada en el capítulo anterior, existe otra línea de investigación que profundiza en los efectos de las características personales del individuo y de las características propias del empleo sobre el nivel de satisfacción laboral. De esta forma, en este capítulo se analizan los determinantes de la satisfacción con el trabajo y los posibles efectos monetarios y no monetarios de cada uno de ellos (apartado 3.1). Como el efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción laboral no resulta del todo concluyente en algunos estudios empíricos, se indican las posibles limitaciones de los análisis empíricos desarrollados en torno a la satisfacción con el trabajo (apartado 3.2) y se sugieren posibles aportaciones de mejora y concreción para determinar el efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción laboral (apartado 3.3). Como el estado de salud es uno de los determinantes clave en la satisfacción con el trabajo y, además, es una componente de la función de utilidad total, parte del capítulo 3 está dedicado al estudio del efecto de la educación sobre la salud (apartado 3.4). Con esto, se pretende examinar los efectos directos e indirectos de la educación sobre la salud.

### 3.1. Los determinantes de la satisfacción con el trabajo

La autovaloración que el individuo realiza de su trabajo (medida en términos de satisfacción) es un indicador de cómo los trabajadores valoran el conjunto de as-

pectos laborales de acuerdo con sus preferencias personales y expectativas. Diversos son los factores que contribuyen a esta autovaloración: características personales y los atributos del empleo o aspectos laborales. A este respecto, se realiza una clasificación de los posibles determinantes en el nivel de satisfacción con el trabajo, así como la evidencia empírica desarrollada en torno a estos. El análisis realizado por Clark (1996b) recoge un amplio estudio de todos estos factores que se van a examinar. En este esquema se incluyen los resultados de este autor para cada una de las características personales y atributos del empleo, así como las conclusiones a las que han llegado otros autores sobre cada uno de los aspectos considerados en la clasificación. El estudio empírico desarrollado por Clark se realiza sobre el nivel de satisfacción global con el empleo y además de los niveles de satisfacción correspondientes a dos componentes laborales más: el ingreso y el tipo de trabajo.

### 3.1.1. Características personales

Los resultados correspondientes a las características personales se repiten en los estudios sobre el nivel de satisfacción con el empleo. De aquí que los resultados obtenidos hasta la fecha sean consistentes atendiendo a:

#### 3.1.1.1. Educación

La educación es un factor clave en el nivel de satisfacción del individuo en el mercado laboral, puesto que contribuye a que el trabajador tenga mayores ingresos y encuentre un buen empleo. Diversos análisis corroboran esta afirmación. Blanchflower y Oswald (1994) muestran que los trabajadores con un nivel educativo superior ganan más, se promocionan más rápido y, en general, consiguen mejores trabajos. Con estos resultados cabe esperar que la relación entre el nivel de satisfacción global con el trabajo y el nivel educativo sea siempre positiva. Sin embargo, Clark y Oswald (1996) encuentran una evidencia empírica contra-intuitiva, puesto que muestran una fuerte relación entre la satisfacción y la educación pero de signo opuesto. Ante este hecho, estos autores sugieren que la educación está positivamente correlacionada con las expectativas del individuo. El proceso de educación va incrementando las expectativas del individuo quien en cierta forma está influenciado también por la educación de sus padres. Cuando el individuo se incorpora al mercado laboral espera determinadas cosas en función de su nivel educativo, pero la realidad es más bien otra. Además, en un momento dado, surge el efecto *nivel de comparación* entre

los individuos más educados, y éste pesa más que el efecto positivo de la educación sobre el tipo de trabajo. Como consecuencia de estas comparaciones, el individuo más educado se siente insatisfecho y la autovaloración realizada sobre su trabajo no es, de ningún modo, como cabría esperar. Además, estos autores muestran evidencia empírica de esta relación negativa incluso después de controlar por el ingreso. También sugieren que el menor nivel de satisfacción de los más educados puede deberse a la influencia del ingreso relativo (comentado en el capítulo anterior). A este respecto, Clark (1995c) muestra que el efecto de la educación y del ingreso percibido en el año anterior es negativo sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo. Las comparaciones con ingresos pasados y educación son notables predictores de la satisfacción laboral. Watson *et al.* (1996), con una pequeña muestra de directores, encuentran que el efecto de la educación es negativo en el nivel de satisfacción con el trabajo. Consideran que el efecto del ingreso relativo puede absorber parte del efecto de la educación. Blanchflower y Oswald (1992), con datos de *National Child Development Study*, sugieren que los individuos diplomados son los que están menos satisfechos con su trabajo. Meng (1990), con datos de Canadá, muestra que la educación incrementa la libertad del trabajador para decidir cómo realizar su trabajo y el hecho de estar más satisfecho con el entorno físico de su trabajo. Además el individuo educado tiene influencia en las decisiones que tome su jefe o supervisor. Ross y Reskin (1992) encuentran que el nivel de satisfacción del trabajador se incrementa con el nivel de educación porque éste proporciona al trabajador un mayor control en términos de autonomía y de trabajo no rutinario.

#### 3.1.1.2. Edad

La relación entre la edad y la satisfacción con el trabajo presenta una forma parabólica (forma de *U*) (Clark, 1996; Clark y Oswald, 1996). Estos autores encuentran que los individuos que tienen en torno a los treinta años presentan los menores niveles de satisfacción, mientras que los de sesenta años son los que se encuentran más satisfechos seguidos de los de cincuenta años. Este hecho (niveles más altos de satisfacción para los trabajadores más veteranos) podría resultar del efecto participación: trabajadores más viejos que estén insatisfechos con su trabajo encuentran más fácil dejar el mercado laboral, además de que la jubilación anticipada comienza entre los cincuenta y sesenta años. Aún así, este argumento no proporciona una explicación completa a la relación parabólica entre el nivel de satisfacción y la edad. A este respecto, Clark, Oswald y Warr (1996) justifican esta forma parabólica

basándose en las expectativas que tiene el individuo con su trabajo a lo largo del tiempo. En su análisis utiliza datos del Panel de Hogares Británico. Estos autores dejan a un lado las características personales y del trabajo del individuo. Opinan que los trabajadores más jóvenes pueden sentirse más satisfechos en un principio por la incorporación al mercado laboral y además, por la novedad de su situación. Además, en ese momento tienen poca información del mundo laboral para la evaluación de su propio empleo. Más adelante, ya podrán realizar comparaciones y puede que éstas sean la causa de que sobre los treinta años, el nivel de satisfacción disminuya. Posteriormente, el nivel de satisfacción se va incrementando hasta llegar a la edad de la jubilación. También podría ser a consecuencia de las reducidas aspiraciones que tienen los trabajadores más veteranos, pues a esa edad pocas alternativas de empleo pueden tener.

### 3.1.1.3. Género

Numerosos estudios referidos a los análisis de las ocupaciones en distintos países, han encontrado diferencias significativas en el salario de hombres y mujeres (Greenhalgh, 1980; Dolton y Makepeace, 1987; Zabalza y Arrufat, 1985; Joshi y Newell, 1987; Miller, 1987), así como discriminación en cuanto a la promoción en el puesto de trabajo (Lazear y Rosen, 1990; Weiler, 1990). La dificultad a la que están sometidas las mujeres en el mercado laboral está documentada en Economía, Psicología y otras Ciencias Sociales. Resulta sorprendente que, las mujeres se sienten más satisfechas con sus trabajos que los hombres (Brown y McIntosh, 1998; Blanchflower y Oswald, 1999). ¿Cómo es posible esto?. Pocas investigaciones se han centrado en la explicación de tal paradoja, y las existentes han sugerido diversos argumentos: primero, tanto hombres como mujeres pueden diferir en los gustos y preferencias por distintos aspectos del trabajo. A este respecto, Sloane y Williams (1994), con datos de *Social Change and Economic Life*, muestran que los hombres trabajadores solicitan empleos en los que los factores monetarios predominan, mientras que las mujeres se decantan por puestos de trabajo donde haya una mayor flexibilidad horaria y otros aspectos no monetarios. Esta actitud inicial, claramente diferenciada, estaría indicando una segregación ocupacional por género. A un resultado parecido llega Clark (1997), con el Panel de Hogares de Gran Bretaña. Este autor argumenta que los hombres consideran más importantes aspectos laborales como el ingreso, perspectivas de promoción, y la estabilidad laboral, mientras que para las mujeres trabajadoras es más importante el tipo de trabajo que desempeñan y las horas que

invierten. Desde el momento en que éstas se decantan por empleos con mayores aspectos no pecunarios, el ingreso va a ser menor, y además ya se está eligiendo un tipo de trabajo donde las expectativas de promoción son inferiores. Entonces, si la banda de promoción es más estrecha para la mujer, ésta manifestará dentro de sus posibilidades, un grado de satisfacción mayor. Una segunda razón es la existencia de un ingreso relativo a un grupo de referencia, así como el conjunto de expectativas que la mujer trabajadora haya podido establecerse. Generalmente, el valor de ese ingreso relativo es menor en mujeres que en hombres y, bajos niveles de éste conducirían a altos niveles de satisfacción con el trabajo. Pero, ¿porqué las mujeres presentan un menor nivel de ingreso relativo?. Edad, ocupación, educación y participación en el mercado laboral podrían explicarlo. Clark argumenta que las mujeres adultas esperan menos de sus trabajos que las mujeres más jóvenes. La mujer se siente feliz de su participación en el mercado laboral y espera menos que el hombre, ya que hasta hace bien poco el papel tradicional de las mujeres en la sociedad ha sido el de ama de casa. Educación y experiencia son una perfecta combinación que induce a plantearse diferentes perspectivas en el terreno laboral. De esta forma, las mujeres con un nivel educativo inferior desempeñan puestos de trabajo donde hay menos expectativas de promoción. Una tercera razón para la explicación de esta diferencia está basada en la selectividad: las mujeres disponen de más libertad para decidir cuándo se incorporan al mercado laboral, mientras que los hombres no. Además, aquellas mujeres, que se encuentran insatisfechas con su trabajo, encuentran más fácil abandonar su empleo que aquellos hombres que están igualmente insatisfechos, lo que siempre repercutirá en un mayor nivel de satisfacción de las mujeres respecto al trabajo.

El hecho de que las mujeres se sientan más satisfechas que los hombres, a pesar de las dificultades a las que se ven sometidas ha sido analizado para dos grupos diferentes de individuos, según la homogeneidad del nivel educativo. El primer grupo corresponde al análisis realizado por Souza-Poza y Souza-Poza (2000), quienes proponen que la diferencia en el nivel de satisfacción laboral entre hombres y mujeres es resultado de los distintos *inputs* (esfuerzo, educación, horas de trabajo, entre otros) y *outputs* (ingresos, perspectivas, estabilidad, entre otros) del trabajo obtenidos por hombres y mujeres. En su análisis consideran los datos del *Work Orientation* correspondientes a la *International Social Survey Program (ISSP)* del año 1997, con datos de 15.324 trabajadores de 21 países. Únicamente en tres países el nivel de satisfacción de la mujer es significativamente más alto que el del hombre: Gran Bre-

taña, Estados Unidos (que presentan las diferencias más elevadas) y Suiza, debido a los *outputs* más elevados obtenidos por la mujer. En Gran Bretaña, por ejemplo, las mujeres consideran que sus trabajos son más seguros y más interesantes que el de los hombres, que son más útiles a la sociedad y que ayudan a otras personas. Por el contrario en España, la diferencia resulta también significativa, pero a favor del hombre. Los autores argumentan que este resultado se debe a que, quizás las mujeres españolas han tenido peores condiciones para abrirse camino en el mercado laboral, pues en el resto de países latinos (Italia, Portugal, y Francia), aunque la diferencia persiste, no llega a ser tan dramática como en el caso español.

El segundo grupo de individuos corresponde al análisis efectuado por Ward y Sloane (2000), quienes realizan un estudio con un grupo más homogéneo de individuos, en cuanto a nivel educativo se refiere. Estos autores consideran 900 empleados académicos de cinco universidades escocesas donde hombres y mujeres tienen el mismo nivel educativo y expectativas parecidas (*inputs* y *outputs* similares). Estos autores muestran que los académicos están más satisfechos con la oportunidad de usar sus propias iniciativas, con la relación que tienen con sus colegas y con el tipo de trabajo que desempeñan, debido a la gran cantidad de años que han empleado en su formación, mientras que están menos satisfechos con las perspectivas de promoción y su salario. Dan más importancia a la investigación que desarrollan, a la oportunidad de trabajar en un ambiente más relajado y también a la oportunidad de poder viajar por motivos de trabajo. Este empleo les proporciona unas ventajas no monetarias que llegan a compensar el ingreso, no demasiado elevado, que llegan a percibir. Por género, únicamente hay diferencia en la satisfacción con el trabajo respecto a la estabilidad, el salario y las expectativas de promoción y es que, aunque tanto hombres como mujeres tienen expectativas parecidas en este ámbito, la realidad es otra: las mujeres presentan menos perspectivas de promoción debido a la gran cantidad de mujeres jóvenes (60% menores de 36 años) sin contrato indefinido y además, ocupan los puestos más bajos de la carrera académica, lo que reporta grandes diferencias en los niveles de satisfacción en cuanto a la estabilidad en el puesto de trabajo se refiere. Por el contrario, la carrera académica permite una flexibilidad horaria que favorece a la mujer ya que le permite compaginar su trabajo con sus responsabilidades familiares.

En el análisis de Clark (1996b), dos terceras partes de las mujeres declaran estar muy satisfechas con su trabajo. Esto resulta sorprendente, pues, primero, en el mercado laboral británico está bien establecido que existe discriminación por género

(Wright and Ermisch, 1991). Segundo, las mujeres presentan las puntuaciones más altas de estrés (ver Clark y Oswald, 1994; Låne 1991). Ante este resultado, Clark argumenta que, primero, hombres y mujeres difieren en el tipo de trabajo que ambos desempeñan y también en sus características personales (por ejemplo, la diversidad de cualificación es mayor en los hombres trabajadores respecto a sus compañeras y en el número de horas también). Segundo, ambos valoran de forma diferente diversos aspectos del empleo como son el ingreso, el tipo de ocupación y el trabajo en general. Tercero, hay un efecto de participación: por razones culturales, las mujeres que se sienten más insatisfechas con su trabajo encuentran más fácil dejar el puesto de trabajo. Por último, las expectativas del trabajo difieren para ambos sexos, y el grupo de referencia con el cual se comparan también. Socialmente, las mujeres esperan menos de su empleo por lo que siempre estarán más satisfechas que el hombre. No es fácil contrastar tal efecto, ya que la mayoría de las encuestas no ofrecen información sobre expectativas individuales o grupos de referencia. La inclusión de medidas de comparación de ingreso en las regresiones efectuadas sobre la satisfacción con el trabajo no explican los menores niveles de satisfacción de los hombres (Clark 1995a, c; Clark y Oswald, 1996). Sin embargo, Clark (1995b) muestra que mujeres jóvenes, profesionales y con un nivel alto de educación presentan los mismos niveles de satisfacción o un poco menos que sus compañeros masculinos. Este resultado es fruto de los efectos de la experiencia y nivel educativo de estas mujeres sobre sus expectativas de acuerdo con el trabajo que desempeñan.

#### **3.1.1.4. Estado de Salud**

La salud es un factor determinante en el nivel de satisfacción del trabajo, puesto que representa, entre otros aspectos, el esfuerzo físico y mental que el trabajador puede desempeñar en su trabajo. En este sentido, un buen estado de salud se traduce en un comportamiento y actitud positiva, por parte del del trabajador, frente a la tarea que desempeña. Además también influye en el número de horas invertidas en el trabajo, lo que, en ocasiones, se traduce en un mayor ingreso. En el análisis de Clark (1996b), el estado de salud del individuo sale significativo en las tres medidas de satisfacción consideradas (satisfacción global con el empleo, satisfacción con el ingreso y satisfacción con el tipo de trabajo). Los individuos con un peor estado de salud manifiestan los menores niveles de satisfacción. La relación salud-satisfacción con el trabajo ha sido demostrada empíricamente y es consistente (véase Clark y Oswald, 1996; Groot y Van den Brink, 1999, entre otros). Además, como el estado

de salud del individuo es uno de los determinantes clave en los niveles de satisfacción global con el empleo, en el apartado 3.4 se realiza una revisión de diversos análisis que han tratado esta componente de la función de utilidad.

### 3.1.1.5. Estado civil y otras características personales

Tal como se apuntaba antes, además del análisis del nivel de satisfacción con el trabajo, Clark (1996b) realizó un análisis de los niveles de satisfacción de dos componentes laborales (ingreso y tipo de trabajo). Este autor encuentra que los hombres casados alcanzan los niveles más altos de satisfacción con el trabajo, mientras que los individuos viudos son los que se encuentran más satisfechos con el tipo de trabajo. Además, este investigador consideró el efecto de otras características personales como son la raza, el hecho de tener casa propia y el lugar de residencia sobre el nivel de satisfacción laboral. Respecto a la raza, concluye que los trabajadores indios están más satisfechos con el tipo de trabajo aunque este resultado es poco concluyente debido al número pequeño de trabajadores diferentes al de raza blanca (68 individuos de color y 71 indios). En referencia al lugar de residencia, los individuos no pueden estar cambiando de trabajo constantemente aunque este cambio les pudiera resultar satisfactorio. Los individuos que viven alquilados presentan más posibilidades de traslado, y de este modo, presentan una mayor probabilidad de dejarse un trabajo por el que se sientan insatisfechos. Ser propietario de una casa representa un obstáculo a la movilidad laboral. Los individuos que tienen casa propia son los que alcanzan los niveles de satisfacción más elevados con su trabajo. Clark sugiere que, si el hecho de tener casa propia o no, es tomado como una *proxy* a la clase social, aquellos individuos que viven alquilados tendrían peores trabajos que los propietarios, lo que justificaría los niveles más altos de satisfacción con el trabajo alcanzados por estos últimos. Respecto al lugar de residencia, este autor muestra que los individuos que viven en el centro de Londres son los que están menos satisfechos con su trabajo. Este efecto es más pronunciado respecto a la satisfacción con el ingreso. Los individuos más satisfechos se encuentran en la zona norte de Londres y no encuentra evidencia empírica para dividir el norte y sur de Londres de acuerdo con la diferencia de satisfacción encontrada. Este autor sugiere como una posible explicación a este hecho que la satisfacción con el trabajo es menor en aquellas zonas donde el nivel de vida es más elevado (centro de Londres).

### 3.1.2. Atributos del empleo

De la misma forma que ocurre con los resultados correspondientes a las características personales, en los estudios de satisfacción laboral también se analizan los efectos de determinados atributos del empleo (aspectos laborales) sobre los niveles de satisfacción con el trabajo.

#### 3.1.2.1. Ingreso y jornada laboral

Aunque la teoría estándar económica postula que la utilidad derivada del trabajo está asociada positivamente al ingreso y negativamente a las horas de trabajo, resulta sorprendente que en el análisis de Clark (1996b) el ingreso muestre una relación débil con la satisfacción con el trabajo. Argumenta que es posible que este resultado se deba a la existencia de variables inobservables que están asociadas al ingreso y al nivel de satisfacción con el trabajo conjuntamente. Además, si una de las funciones del ingreso es compensar a los trabajadores por la dificultad del trabajo, los mejor pagados tendrían que estar realizando los trabajos más duros, y de este modo, no necesariamente sentirse los más satisfechos. Otra explicación es que el ingreso es evaluado realmente en sentido relativo, y de esta forma, el ingreso absoluto tiene un efecto débil respecto al primero. Algunos análisis evidencian la asociación entre la satisfacción con el trabajo y el ingreso con el que el individuo se compara. A este respecto, Clark y Oswald (1996) toman como ingreso de comparación uno construido mediante una ecuación de Mincer, tal como se comentaba al final del capítulo 2. Clark (1995a) considera el ingreso de otros trabajadores que conviven en la misma casa del individuo y Clark (1995c) toma el ingreso que el individuo percibió en el pasado. Todas estas medidas referidas al ingreso relativo están negativamente correlacionadas con la satisfacción con el trabajo. De esta forma, los autores sugieren que las comparaciones del ingreso con un grupo de referencia son determinantes importantes en el nivel de satisfacción del trabajador con su empleo.

#### 3.1.2.2. Sector y rama de actividad

Un resultado consistente es el distinto nivel de satisfacción con el trabajo de aquellos individuos que trabajan en el sector público y en el sector privado. Los niveles de satisfacción de los empleados públicos son mayores respecto de los asalariados en el sector privado (De Santis y Durst, 1996, Karl y Sutton, 1998). Dentro del sector privado, Clark (1996b) muestra que los trabajadores del sector agrícola están

relativamente satisfechos con su trabajo, mientras que los pertenecientes al sector industrial están insatisfechos. Los trabajadores del sector servicios son los que presentan los menores niveles de satisfacción con el ingreso, sin embargo es el grupo que manifiesta mayor satisfacción global con el trabajo. Este autor sugiere que los trabajadores en este sector están mal pagados y de ahí su menor nivel de satisfacción con el ingreso, mientras que hay otros aspectos del trabajo que les hace estar más satisfechos. En este sentido, los directivos están muy satisfechos con el tipo de trabajo, mientras que se sienten relativamente insatisfechos con el ingreso. El mismo patrón se repite con los comerciales y los trabajadores artesanos.

### **3.1.2.3. Tamaño de la empresa**

Viene representado por el número de trabajadores. Los individuos que trabajan en empresas pequeñas son los que manifiestan estar más satisfechos con el trabajo en general (Idson, 1990). Por el contrario, este efecto es más débil en lo que respecta a la satisfacción con el ingreso, puesto que las empresas más grandes (de mayor número de trabajadores) pagan salarios más elevados (Brown y Medoff, 1989). En su análisis, Clark (1996b) demuestra que un tamaño pequeño de la empresa (entre 1 y 24 trabajadores) influye positivamente en los niveles de satisfacción global con el trabajo, el ingreso y el tipo de trabajo. Además, un tamaño pequeño de la empresa tiene un efecto notable sobre el nivel de satisfacción con el ingreso entre aquellos trabajadores que valoran fundamentalmente este aspecto laboral y las oportunidades de promoción (características extrínsecas del trabajo). La razón radica en que parte de la atracción de las pequeñas empresas procede de los incentivos que hace que el nivel de satisfacción con el trabajo se incremente para los individuos que valoran este tipo de aspectos.

### **3.1.2.4. Pertenencia a sindicatos**

Los sindicatos tratan los asuntos del trabajador e incitan a éste a que participe en los temas de la empresa con los que no esté de acuerdo. De este modo estimulan a los trabajadores que se sienten más insatisfechos a formar parte de algún grupo sindical. La literatura empírica desarrollada en torno a la pertenencia en algún sindicato muestra la existencia de una correlación negativa entre el nivel de satisfacción con el trabajo y ser miembro de algún sindicato (Borjas, 1979; Freeman, 1978; Meng, 1990; Farber, 1990 y Miller 1990). En su análisis, Clark (1996b) encuentra una correlación

negativa entre las tres medidas de satisfacción (global, ingreso y tipo de trabajo) y ser miembro sindical. Este autor sugiere que esta asociación negativa se debe al hecho de que como los sindicatos tratan los problemas de los trabajadores en su empresa, los trabajadores más insatisfechos terminan formando parte de algún grupo sindical. Otra razón para esta relación negativa radica en el hecho de que los sindicatos incitan a los trabajadores más insatisfechos a tener voz propia, y les estimulan a permanecer en sus trabajos con el objetivo de que luchen para intentar cambiar las condiciones de su empleo.

#### **3.1.2.5. Tipo de contrato y un segundo trabajo**

La flexibilidad en la fuerza laboral ha sido un tema ampliamente discutido (véase Hunter *et al.* 1993) en el mercado laboral desde mitad de la década de los ochenta. El aspecto más destacable de esta flexibilidad ha sido el crecimiento en el número de trabajadores en contratos temporales que en la mayoría de los casos no corresponde con los intereses de los propios trabajadores. Sin embargo, Clark (1996b) no encuentra ningún efecto del tipo de contrato sobre los niveles de satisfacción con el trabajo. En su estudio muestra que los empleados con contratos temporales presentan similares niveles de satisfacción con el empleo que los que poseen un contrato indefinido. Poseer otro empleo además de la actividad principal no se corresponde necesariamente con una elevada satisfacción con el mundo laboral. A este respecto, este autor muestra que el hecho de tener un segundo trabajo no tiene ningún efecto sobre los niveles de satisfacción considerados.

#### **3.1.2.6. Otros atributos del empleo**

En el análisis de Clark que se viene examinado hasta ahora, son considerados los efectos de otros atributos del empleo como pueden ser los incentivos, las oportunidades de promoción y responsabilidades en el trabajo, entre otros aspectos. Este autor muestra que no hay efecto significativo de los incentivos en presencia del resto de variables sobre las tres medidas de satisfacción consideradas. Este hecho es consistente con Marsden y Richardson (1994), quienes argumentan que el papel que juegan este tipo de compensaciones con el objeto de producir satisfacción en el empleado, no parece prometedor. Por otra parte, la disponibilidad de oportunidades de promoción tiene un efecto positivo en las tres medidas de satisfacción con el empleo y el hecho de tener más responsabilidad en el trabajo (como directivo, por ejemplo)

tiene un efecto significativo sobre el nivel de satisfacción con el tipo de trabajo, pero no sobre el grado de satisfacción global con el trabajo y con el ingreso.

## **3.2. Limitaciones en los análisis del efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción laboral**

El efecto de la educación sobre el grado de satisfacción con el trabajo en general resulta inconsistente e inconcluyente a partir de la evidencia empírica analizada. Tal como muestran Clark y Oswald (1996), el efecto de la educación resulta negativo sobre el nivel de satisfacción con el trabajo, lo que resulta contradictorio con la teoría del Capital Humano. Idson (1990) no encuentra efectos significativos de la educación sobre tres medidas de satisfacción con el trabajo de cuatro analizadas. E incluso cabe destacar que hay quienes ha sugerido que: (1) la asociación total entre educación y satisfacción laboral es nula y, de este modo, la educación no conduce a un trabajo satisfactorio (Quinn y Mandilovitch, 1977) y, (2) el efecto total de la educación en la satisfacción con el trabajo es muy pequeño, casi cero e insignificante (Gordon y Arvey, 1975; Weaver, 1978).

Ante la diversidad de opiniones planteadas hasta ahora en cuanto al efecto de la educación se refiere, en esta tesis se propone la búsqueda de los motivos por los cuales se está llegando a incongruencias de este tipo en los análisis examinados anteriormente. El objetivo es determinar y concretar qué tipo de efectos presenta la educación en el nivel de satisfacción laboral. Con este propósito se detallan a continuación las dos razones (apartados 3.3.1 y 3.3.2) por las cuáles se están llegando a este tipo de incoherencias, así como la evidencia empírica desarrollada al respecto.

### **3.2.1. Adecuación Formación Empleo**

Una primera razón es que la mayor parte de los análisis no incluyen ningún otro tipo de variable relacionada con la educación que no sea el nivel educativo alcanzado por el trabajador. Pese a todos los efectos positivos que produce una inversión en educación, en ocasiones el trabajador posee un nivel de educación superior al que requiere su puesto de trabajo y, en otras ocasiones está desempeñando tareas que requieren un nivel de educación más elevado del que posee. Este desajuste entre oferta

y demanda de cualificación y habilidades en el ámbito del mercado de trabajo genera efectos negativos a nivel macroeconómico por el uso ineficiente que la economía realiza de los recursos que dispone para la educación. A nivel microeconómico los efectos negativos se pueden reflejar en una menor satisfacción laboral, en una menor productividad del trabajador y en un mayor absentismo laboral. A este respecto, Jonshon y Jonshon (2002) y Belfield y Harris (2002) muestran que los trabajadores sobrecualificados están menos satisfechos con sus trabajos. Hercsh (1991), con datos de USA, encuentra un efecto negativo sobre el grado de satisfacción en el trabajo, que es explicado por la existencia de una mayor sobreeducación en aquellos individuos con mayor nivel educativo y, en otras ocasiones por las altas aspiraciones que tienen los trabajadores más educados, que se ven correspondidos en menor medida respecto a los trabajadores con un nivel educativo inferior.

Los requisitos necesarios para un puesto de trabajo cubren muchas dimensiones de las habilidades y aptitudes del trabajador y, por tanto, la educación requerida en el puesto de trabajo es una variable que condensa mucha información. En consecuencia, sería necesario incluir en el análisis un tipo de variable que clasificara la proporción de población ocupada en cualificada y, sobrecualificada o infracualificada en el puesto de trabajo.

Duncan y Hoffman (1981) fueron los pioneros en este tipo de análisis. En su investigación incorporaron el nivel educativo del individuo y el requerido en el puesto de trabajo. Estimaron el rendimiento del trabajador en presencia de la adecuación formación/empleo. De este modo distinguieron dos nuevos conceptos que designaron como sobreecualificación e infracualificación.

La investigación del ajuste entre la educación del individuo y la necesaria en el puesto de trabajo resulta directa y de fácil interpretación. Además, establece un nexo con la demanda laboral y permite observar los beneficios obtenidos por trabajadores del mismo nivel educativo que desempeñan diferentes tareas en el trabajo. La literatura que ha tratado el tema de la sobrecualificación (infracualificación) ha definido de tres formas diferentes la educación requerida en el puesto de trabajo (ajuste formación/empleo), lo que ha dado lugar a tres procedimientos distintos para su medición.

#### **3.2.1.1. Análisis externo del trabajo**

La educación requerida en el puesto de trabajo es determinada por analistas profesionales, quienes especifican las tareas y habilidades necesarias para cada una

de las ocupaciones. Así queda determinada una clasificación ocupacional. Un ejemplo de este tipo de clasificación es el *Dictionary of Occupational Titles* (DOT) para Estados Unidos. Rumberger (1987) utilizó esta información en su estimación de una función de ingresos para los trabajadores sobrecualificados. Una información similar emplearon Kiker y Santos (1991) para Portugal y, Oosterbeek y Webbink (1996) para Holanda. La comparación del nivel educativo del trabajador con el que el analista externo considera adecuado para la ocupación permite clasificar a los trabajadores como sobrecualificados o infracualificados.

Este procedimiento destaca por su objetividad, puesto que un análisis tan sistemático del trabajo proporciona el tipo de actividades que hay que llevar a cabo en una tarea diaria y la tecnología empleada, entre otros aspectos. Sin embargo, disponer de una información tan exacta y actualizada es costoso de mantener y únicamente disponible en determinados años. Las sucesivas ediciones del DOT han sido publicadas en amplios intervalos de tiempo, y únicamente una pequeña proporción de análisis es nuevo, lo que hace que este procedimiento no sea tan fiable (Cain y Treiman, 1981). Glebbeek (1993), con datos holandeses, sugiere que las clasificaciones ocupacionales y asignación de niveles al tipo de trabajo llevan implícitas una gran cantidad de errores. Verdugo y Verdugo (1992) dudan de la validez y la fiabilidad del DOT, a pesar del hecho de que un analista profesional visite el lugar de trabajo y discuta con el empleador acerca de los requisitos del empleo.

### 3.2.1.2. Valoración del trabajador

El trabajador es quién revela si su nivel de educación formal se adecúa a su empleo. La autclasificación efectuada se realiza en función de si:

- El nivel de educación requerido en el puesto de trabajo es conocido. Es el procedimiento más empleado en la literatura y permite la comparación del nivel de educación formal del trabajador con el que éste considera necesario para desempeñar su trabajo actual. Además de por Duncan y Hoffman (1981), ha sido empleado por Hartog y Tsang (1987), Sicherman (1991) y Albaramírez (1993). Estos autores utilizan la información obtenida de preguntarle directamente al trabajador: “¿qué nivel educativo es necesario para conseguir un trabajo como el tuyo?”. Aunque el nivel de educación formal que el puesto de trabajo requiere puede ser diferente al necesario para desempeñarlo, ambos conceptos son considerados similares, ya que según Hartog (2000) esas

diferencias no son realmente percibidas por el entrevistado.

- El nivel de educación formal requerido por el puesto de trabajo se desconoce. En este caso se le pregunta directa o indirectamente al trabajador si se siente sobrecualificado, infracualificado o adecuadamente cualificado. Este método es más novedoso que el explicado en primer lugar y ha sido poco utilizado hasta ahora. Battu, Belfield y Sloane (1999) son considerados pioneros, aunque en España este procedimiento fue utilizado con anterioridad por Beneito, Ferri, Moltó y Uriel (1996).

El procedimiento de la valoración del trabajador tiene la ventaja de disponer de una información no agregada y más actual. En él se asume una variable que informe de la educación requerida en el puesto de trabajo. Sin embargo esta medida es más subjetiva que la del análisis externo del trabajo, ya que los individuos pueden perfectamente exagerar los requisitos de sus trabajos y el estatus de su posición. Además, causa un verdadero problema desde el momento en que los niveles de educación se incrementan a lo largo del tiempo y los empleadores se ajustan a los estándares de contratación de trabajos que no han cambiado. Sicherman (1991) apunta que este hecho no justifica la sobrecualificación o infracualificación del individuo. En su análisis compara el nivel educativo de los sobrecualificados en el periodo 1976-1978, con el nivel medio de educación de los trabajadores en el año 1970, resultando éste último más alto.

### 3.2.1.3. Ajuste realizado

El nivel de educación reglada, calculado como la moda o la media en una ocupación es considerado como el nivel requerido por la demanda de trabajo en dicha ocupación. Esta medida consistiría en una asignación de estándares contractuales y condiciones del mercado laboral. Verdugo y Verdugo (1989) construyen un intervalo educativo de más/menos una desviación estándar del nivel educativo medio que tienen los trabajadores en la ocupación objeto de su estudio. Si el trabajador está adecuadamente cualificado, su nivel educativo se encuentra en el interior del intervalo educativo, mientras que está sobrecualificado (infracualificado) cuando su educación formal es superior (inferior) en más de una desviación estándar del nivel de los estudios reglados que tienen los trabajadores en su ocupación. La incidencia de sobrecualificación e infracualificaciones es simétrica y similar (sobre un 10 % ó 15 %). Groot y Van den Brink (1995) y Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997)

consideran que el nivel de educación modal en una ocupación es el requerido para dicho puesto de trabajo. Si el trabajador presenta un nivel de estudios superior o inferior a la moda de su ocupación, se dice que el trabajador está sobrecualificado o infracualificado respectivamente.

#### **3.2.1.4. Evidencia empírica de la adecuación formación/empleo**

La elección, por parte del investigador, del tipo de medidas descritas en el apartado anterior depende de la disponibilidad de los datos, pero hay quienes han podido manejar estas tres medidas simultáneamente con el objetivo de medir el desajuste entre la formación y el empleo. A este respecto, Hartog (2000) realiza un análisis comparativo en el tiempo de las tres medidas sobre tres países europeos (Holanda, España y Portugal) y Estados Unidos. En Holanda, las estimaciones obtenidas del análisis externo y de la valoración del trabajador para 1971 y 1974 respectivamente son muy similares. En este sentido, Van der Velden y Van Smoorenberg (1997) muestran que el coeficiente de correlación para ambas medidas es del 0.66 y, si la valoración del trabajador es una medida agregada este coeficiente se incrementa hasta un 0.78. Siguiendo con el análisis de Hartog, éste observa que la incidencia de sobrecualificación se incrementa con el tiempo y, que por contra, la infracualificación decrece. La fuerte expansión de la educación se ha mantenido para Holanda (1960-1995), España (1985-1990) y Portugal (1982-1992), lo que ha dado lugar a un incremento en la demanda de niveles de educación. Sin embargo, el desarrollo en Estados Unidos ha sido diferente: mientras la sobreeducación presenta forma de *U* en el periodo 1969-1977 para decrecer hasta 1984, la infracualificación disminuye en el periodo 1978-1984.

La sobrecualificación en el mercado laboral es un problema persistente en los países industrializados (Freeman, 1976; Rumberger, 1981). El hecho de que los individuos presenten un nivel de cualificación superior al requerido en el puesto de trabajo lleva a tasas de rendimiento negativas en su productividad. Hay dos formas de medir los efectos de la sobrecualificación en la productividad. La primera aproximación centra su enfoque en los propios individuos y se divide la educación en dos componentes (educación requerida en el puesto de trabajo y excedente de educación). Con este método se llega a un menor rendimiento por parte de los individuos con un excedente de educación respecto a los que tienen la necesaria. Sin embargo, los rendimientos de los sobrecualificados son positivos (Daly, Büchel y Duncan, 2000). La segunda aproximación se enfoca en las compañías contratantes. La hipótesis de

la que se parte es que se espera que los empleados sobrecualificados, a causa de sus frustraciones en el trabajo, presenten niveles más altos de insatisfacción, más problemas de salud y tasas más altas de absentismo y abandonos respecto al resto de compañeros. En consecuencia, las compañías tenderían a evitar contratar este tipo de empleados. Pero, sin embargo la evidencia empírica no confirma este argumento.

El único estudio donde se analiza el efecto de la sobrecualificación en la productividad del trabajador es el realizado por Tsang (1987). Este autor, con datos de 22 compañías americanas en el periodo 1981-1983, construye un índice de la satisfacción con el trabajo para cada firma y lo introduce en una función de producción Cobb-Douglass. Concluye que la sobrecualificación tiene un impacto negativo sobre la productividad mediante dos efectos: (1) los individuos sobrecualificados presentan una menor satisfacción con el trabajo y, (2) aquellas compañías, en las que la estructura del personal (incluida la proporción de sobreeducados) permite esperar un menor nivel medio de satisfacción laboral, presentan menores niveles de producción. Tsang, Rumberger y Levin (1991) muestran evidencia empírica de que los hombres sobrecualificados presentan un menor nivel de satisfacción respecto al resto de sus compañeros y, consecuentemente, intenciones de abandonar la empresa. Estos autores concluyen que tener menos educación que la requerida para el puesto de trabajo no tiene un efecto significativo en el salario, conclusión a la que llegan también Duncan y Hoffman (1981) y Rumberger (1987).

En general, la evidencia confirma las hipótesis de que la sobrecualificación afecta negativamente al comportamiento del trabajador y a la satisfacción laboral y, de este modo, presenta un riesgo severo para las compañías. Para una revisión general ver Rumberger (1981) y Tsang y Levin (1985). Pero, sin embargo, las compañías insisten en contratar a personas sobrecualificadas y pagan salarios más elevados a los individuos sobrecualificados respecto al resto de colegas. Una explicación a esta paradoja la proporciona Büchel (2002). En su análisis utiliza datos del Panel de Hogares Alemán, dirigido por el *German Institute for Economic Research* de Berlín, durante el periodo 1984-1995. Este autor, muestra que los individuos sobrecualificados en trabajos técnicos son más productivos que el resto de sus colegas, resultado inconsistente con el elaborado por Tsang (1987). La razón de esta incongruencia podría ser debida a que como la educación recibida está relacionada con la satisfacción con el trabajo, el efecto de un plus de educación sobre la satisfacción será entonces negativo. En cambio, en el análisis de Büchel se concluye que, manteniendo los requisitos del trabajo constantes los individuos sobrecualificados presentan los niveles

más altos de educación formal, un mejor estado de salud y una mayor tasa de participación en formación adicional en el trabajo respecto al resto de colegas. Además, si se tiene en cuenta el éxito en el trabajo, no es sorprendente que los sobrecualificados tengan los contratos de mayor duración con las compañías, pues si están más dispuestos a formarse adicionalmente que sus colegas, tienen entonces más posibilidades de promoción. Este resultado es consistente con Sicherman (1991), quién muestra que los sobrecualificados en una primera etapa de contrato con la compañía proporciona beneficios al empleado y al empleador.

### 3.2.2. Componentes laborales

Una segunda razón, de porqué el efecto de la educación no es del todo concluyente en el nivel de sobre el nivel de satisfacción laboral, es que la mayor parte de los análisis trata el nivel de satisfacción global con el trabajo como una medida resumen de la utilidad derivada del trabajo, y de esta forma, se está poniendo poco énfasis en el estudio de los efectos del nivel educativo de los trabajadores en la satisfacción de otros aspectos del trabajo (ingreso, jornada laboral y estabilidad laboral entre otros). No se está teniendo en cuenta que el efecto de la educación en las distintas componentes laborales puede ser heterogéneo. En esta línea, Groot y Van den Brink (1999), para Holanda, concluyen que la influencia de las componentes laborales en la satisfacción con el trabajo difieren y que las respuestas de los niveles de satisfacción del trabajo respecto a estos aspectos parciales del trabajo son distintas. El nivel educativo del trabajador puede tener un efecto diferente en cada una de las componentes laborales. De esta forma, es necesario el estudio del efecto de la educación en cada una de ellas, con el objetivo de poder concretar más sobre las inversiones en la utilidad derivada del trabajo.

#### 3.2.2.1. Evidencia empírica de las componentes laborales

Tradicionalmente la definición de *buenos* o *malos* trabajos ha sido definido en función de dos atributos del empleo fundamentales: ingresos y horas de trabajo. Pero la evaluación de únicamente estos dos aspectos laborales no determina un buen trabajo y el correspondiente comportamiento de los trabajadores. Es necesario ir más allá y ampliar este campo. Tal como se comentaba antes, Clark (1996b) efectúa la distribución de tres medidas diferentes de niveles de satisfacción: satisfacción global y con dos componentes de éste: satisfacción con el ingreso y con el tipo de trabajo. En

su análisis examina el efecto que de características personales del individuo (género, edad, nivel educativo) y otras propias del empleo (ingreso, jornada laboral, tamaño de la empresa, promoción, entre otros atributos del empleo). Este autor, con datos de 5.000 trabajadores ingleses, concluye que los trabajadores que presentan menores niveles de satisfacción global con el trabajo son hombres de treinta años con un alto nivel educativo, trabajadores en grandes establecimientos y aquellos trabajadores sin oportunidades de promoción y que invierten un gran número de horas en el trabajo. El ingreso está positivamente correlacionado con el grado de satisfacción con el ingreso, pero mucho menos con el nivel de satisfacción respecto al tipo de trabajo. Este hecho se podría deber a la presencia de variables inobservables omitidas que están correlacionadas con la satisfacción con el tipo de trabajo y satisfacción con el ingreso, o por la presencia de un efecto de comparación en el nivel de satisfacción global con el trabajo. En este sentido, algunos aspectos laborales son comparados con los de algún grupo de referencia, o simplemente con las expectativas de los propios trabajadores. Este análisis es el primero sobre los niveles de satisfacción de otras componentes laborales, además del nivel de satisfacción global con el trabajo.

Clark (1998) vuelve a examinar el nivel de satisfacción con el trabajo mediante la evaluación de otras componentes laborales. Estos son ingresos, horas de trabajo, promoción y estabilidad con el trabajo, dificultad del trabajo, interés, prestigio e independencia y relaciones interpersonales. Utiliza información correspondiente a 7.000 trabajadores de países de la OCDE (ola de 1989 del *International Social Survey Programme*, ISSP). El ISSP es un programa continuo de colaboración llevado a cabo por un grupo de institutos nacionales de investigación, que cada año estudia un área diferente. En 1989, el ISSP realizó un análisis en el área de las diferentes componentes laborales para examinar la calidad del trabajo. La muestra de 1989 del ISSP para esta área llamada *Work Orientation* contiene información de nueve países de la OCDE (Austria, Hungría, Irlanda, Italia, Dinamarca, Noruega, Reino Unido, USA, Alemania del Este). Ésta referida a trabajadores cuyas edades oscilaban entre 16 y 65 años. Los trabajadores daban información sobre algunos de los aspectos comentados anteriormente. Además de las componentes laborales ingreso y jornada laboral, en este estudio se analizan otras componentes interesantes cuyos resultados se detallan a continuación:

**Perspectivas de trabajo: promoción y seguridad** Un 25 % de los trabajadores consideran que sus oportunidades de promoción son elevadas (aquellos que tienen un ingreso alto). Las mujeres consideran que sus oportunidades de pro-

moción no son tan elevadas como las de los varones y, además estas oportunidades disminuyen con la edad. La estabilidad en el trabajo es el aspecto del trabajo más importante considerado por los trabajadores. El 70% de los trabajadores consideraron que su trabajo era estable. No había mucha diferencia entre los trabajadores de los Estados Unidos y los pertenecientes a países de la Europa Occidental.

**Dificultad del trabajo** Ante la disyuntiva de que algunos trabajos son considerados difíciles, mientras que otros no, la mejor opción es preguntar directamente al implicado (los trabajadores). A este respecto, ISSP contiene cuestiones referidas a la dureza del trabajo físico, el estrés, condiciones peligrosas de trabajo, así como condiciones no saludables. El estrés y las condiciones de trabajo no deseables son más acusadas por los hombres que por las mujeres. El estrés se incrementa con la edad.

**Interés, prestigio e independencia** Para examinar estos aspectos laborales se tienen en cuenta las siguientes cuestiones: si el trabajo resulta interesante o no. Si en el empleo se ayuda a otras personas, si es útil a la sociedad y si se puede trabajar independientemente entre otros aspectos. No se encuentran diferencias significativas por género.

Los aspectos del trabajo que alcanzan las mayores puntuaciones por parte de los trabajadores son la estabilidad laboral, si el trabajo es interesante, las oportunidades de promoción y trabajar de forma independiente. Asimismo en estos resultados hay una considerable consistencia respecto a las respuestas proporcionadas por hombres y mujeres y los grupos de edad considerados. Los trabajadores americanos están más interesados en las oportunidades de promoción que los trabajadores europeos, y menos interesados en la estabilidad con el trabajo y el tiempo libre.

Los aspectos examinados por Clark en este análisis sirven para resumir algunas de las características que los trabajadores consideran importantes en su tarea diaria. Son aspectos del trabajo que no pueden ser medidos de una manera tan objetiva como, por ejemplo, se hace con el ingreso y las horas de trabajo, y además, en éstas últimas no hay una clara relación lineal con la calidad del trabajo. Por ejemplo, es lógico pensar que un trabajo mejor pagado es mejor, ¿pero hasta qué punto?. Aquí cabría la posibilidad de preguntarse si este trabajo es arriesgado, si compensa las horas trabajadas y las relaciones que uno pueda tener, entre otros aspectos. La situación respecto a las horas es menos clara, ya que un trabajo de 35 horas a

la semana es demasiado para algunas personas, mientras que para otras no supone mayor dificultad. La última parte del informe considera la relación entre los aspectos laborales y las medidas de satisfacción con el empleo y componentes laborales. Los resultados indican que la satisfacción global con el trabajo está fuertemente correlacionada con todas las medidas consideradas para definir la calidad del trabajo. Se muestra que el aspecto más valorado por los hombres en la definición de su satisfacción con el trabajo son los ingresos, mientras que el aspecto más destacable en las mujeres son el número de horas trabajadas. Asimismo, la dificultad del trabajo no es un aspecto valorado, en cuanto a satisfacción se refiere, para jóvenes trabajadores y el ingreso se incrementa con la edad si las oportunidades de promoción llegan a ser menos importantes.

En España, García (1999) realiza un análisis de las medidas de satisfacción de diversos aspectos del empleo. Muestra que el aspecto que más valoran los trabajadores es la estabilidad, seguida del ingreso y del número de horas. En su análisis utiliza datos del Panel de Hogares para España correspondiente a la ola de 1994.

### **3.3. Propuesta de mejora en el análisis de la satisfacción con el trabajo**

Tal como se ha comentado anteriormente, en algunos estudios empíricos el impacto de la educación en el nivel de satisfacción laboral no ha resultado ser del todo concluyente, e incluso se llega a cierto tipo de incongruencias como que la educación reduce el nivel de satisfacción con el trabajo. En los análisis realizados, únicamente se está teniendo en cuenta el efecto de dotación inicial de formación que posee el individuo.

Pero dentro del mundo laboral, otros factores complementarios a la educación del individuo comienzan a interactuar y van a influir en el nivel de satisfacción global con el trabajo. Estos aspectos son, entre otros, la percepción del trabajador entre los requisitos necesarios para el empleo y la formación recibida, o si el trabajador se siente sobrevalorado o infravalorado en su trabajo. De esta forma, sería interesante examinar además del efecto de la educación (formación inicial) en el nivel de satisfacción laboral, la percepción que tienen los trabajadores sobre la adecuación de su formación respecto al trabajo que desarrollan.

Otra posible causa por la que el efecto del nivel educativo no resulta del todo

concluyente puede ser que siempre se ha enfocado el efecto de la educación en el nivel de satisfacción global con el trabajo únicamente. Sería interesante el análisis del efecto de la educación junto con el ajuste entre formación/empleo sobre el nivel de satisfacción con otras componentes laborales como fueran el ingreso, la jornada laboral, el tipo de trabajo, entre otros aspectos. Este análisis permitiría conocer con qué aspectos del trabajo están los individuos educados más satisfechos y con cuáles menos, así como los aspectos que más valoran los trabajadores. La respuesta a estas cuestiones resulta interesante ya que se relacionan directamente con el clima de trabajo y la productividad.

El análisis propuesto se desarrollará en el Capítulo 4. Con la inclusión del efecto de la percepción de los trabajadores en la relación educación empleo en el análisis del nivel de satisfacción laboral, se quiere contrastar si la satisfacción con el trabajo se incrementa con un mejor ajuste entre el nivel de educación de los trabajadores y los requisitos del puesto de trabajo. El efecto conjunto entre la educación y la adecuación formación empleo puede ser determinante relevante en el nivel de satisfacción con el trabajo. Por otra parte, el análisis del efecto conjunto de educación y adecuación formación en el nivel de satisfacción de los trabajadores respecto a diferentes aspectos del trabajo puede ser diferente, en dimensión y dirección, especialmente después de controlar por aspectos del trabajo y características del individuo. De esta forma, se podría concretar el efecto de la educación en el nivel de satisfacción laboral.

### **3.4. Beneficios no monetarios de la Educación sobre el estado de Salud**

El estado de salud del individuo es una componente de la función de utilidad total, e influye en la utilidad derivada del trabajo, puesto que si el individuo goza de un buen estado de salud tiene más posibilidades de trabajar con más efectividad, lo que repercutirá positivamente en el ingreso (beneficio monetario). Pero no se terminan ahí los beneficios de la salud, puesto que trabajar en condiciones físicas y psíquicas permite al trabajador soportar mejor una jornada laboral prolongada, el estrés y la presión del trabajo. Además, aquellos individuos con mejor estado de salud incrementan su utilidad debido a que padecen menos sufrimiento y dolor para la realización de sus actividades diarias. A su vez, la componente educación tiene un efecto directo sobre la salud del individuo. El individuo educado será más eficiente en

las elecciones sobre los hábitos saludables que le permitan alcanzar un buen estado de salud, lo que repercute positivamente en su trabajo. De esta forma, el efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo será indirecto. En consecuencia, un buen estado de salud conduce a una mayor nivel de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales. En ambos casos la educación tiene un efecto no monetario (ya sea directo o indirecto) sobre el nivel de satisfacción alcanzado por el individuo en su trabajo. Como además la salud es un factor clave en la utilidad derivada del trabajo, se requiere el estudio de la relación educación–salud para analizar los efectos de la educación sobre el nivel de satisfacción laboral vía la componente salud.

### **3.4.1. Enfoques de la relación Educación–Salud en la Economía de la Educación**

Desde hace un par de décadas, la Economía de la Educación viene analizando los efectos de la educación sobre el estado de salud del individuo. La relación existente indica que los individuos más educados disfrutan de un mejor estado de salud y hábitos de vida más saludables. En Economía se han mantenido distintos enfoques acerca de la relación Educación–Salud, aunque no por ello dejan de estar relacionados.

#### **3.4.1.1. Efecto directo de la educación sobre la salud**

La educación tiene un efecto directo sobre el estado de salud desde el momento en que los años de escolarización del individuo incrementan la función de producción de salud. Este enfoque está basado en el modelo teórico propuesto por Grossman. Desde la escuela neoclásica el modelo teórico que sustenta la mayor parte de los estudios empíricos referidos a los beneficios no monetarios directos de la educación sobre la salud es la función de producción de salud propuesta por Grossman (1972a, 1972b). Al modelo de Grossman se le ha denominado *de capital humano* porque adopta una perspectiva muy próxima a la ya conocida para explicar la inversión en educación: los individuos maximizan su nivel de renta a lo largo del ciclo vital y deciden un nivel óptimo de capital humano, y por tanto un nivel óptimo de salud. Para este autor, los hogares son, al mismo tiempo, demandantes y productores de salud: por un lado demandan salud, porque ésta es una componente de la función de utilidad (salud como consumo) y es uno de los determinantes más importantes

del nivel de riqueza (salud como inversión <sup>1</sup>). Por otro lado, los individuos producen salud mediante una función de producción que utiliza una serie de *inputs* como son el tiempo disponible, el tiempo de trabajo, las revisiones médicas, entre otros aspectos, para obtener el *output*, “buena salud”.

En referencia a la *demanda de salud*, los individuos buscan maximizar la función de utilidad mediante una función de producción de salud que está restringida por la limitación de recursos existentes, dando lugar a unas funciones de demanda de salud que dependen de la renta del individuo, de los precios, de la eficiencia de producción, la dotación inicial de salud y las preferencias de los individuos (Grossman y Kaestner, 1997).

En referencia a la *producción de salud*, la salud es un bien que no se adquiere en el mercado directamente, sino que el propio individuo *produce* a partir de una serie de *inputs*, teniendo en cuenta tanto su dotación inicial de salud como el grado de depreciación del *stock* de la salud. Cuanto mayor sea la edad del individuo más costoso le resultará generar un cierto grado de mejora de la salud. En la producción de salud la educación es un factor de eficiencia y desempeña el papel de *catalizador* de las decisiones de salud sobre el estado de salud.

Los individuos con un nivel educativo superior tienen mayor probabilidad de conseguir un estado de salud más saludable respecto a los menos educados. Son productores más eficientes de salud desde el momento en que la educación les permite estar más capacitados para analizar nueva información y así realizar correctas elecciones en su consumo de bienes (*inputs*), con el objeto de obtener un buen estado de salud (eficiencia productiva) (Grossman y Joyce, 1990). Rosenzweig y Schultz (1981, 1982, 1983a, 1983b) y Kenkel (1995) han analizado el concepto de eficiencia asignativa, que proviene del efecto de la educación sobre la elección de los *inputs* que inciden directamente en el estado de salud. La educación influye también en determinados hábitos o comportamientos que inciden en la salud de los individuos, como son el consumo del alcohol y tabaco, la elección de una buena dieta alimenticia, realizar ejercicio físico, gasto destinado a un seguro médico, gasto en farmacia, entre otros aspectos. Así, el nivel educativo posibilitará una elección más eficiente de los *inputs* repercutiendo en un mejor estado de salud. Como consecuencia, se genera

---

<sup>1</sup>Como indica Grossman, la diferencia entre la variable salud y el resto de variables que componen el capital humano de los individuos radica en que mientras estas últimas permiten incrementar la productividad, tanto en el mercado como en el hogar, la salud determina el tiempo total que los individuos pueden dedicar a cualquier actividad.

una reducción en la compra de cuidados médicos. Por tanto, la educación tenderá a incrementar la demanda de salud y a disminuir la de los servicios médicos. Además, la producción de salud aumenta con el nivel de ingresos, puesto que éste proporciona mayores posibilidades de gasto en *inputs* saludables al mismo tiempo que aquellas personas que más ingresos reciben son las más interesadas en gozar de un buen estado de salud, dado que el coste de oportunidad de la pérdida de tiempo laboral por problemas de salud es mayor. Así pues, un mayor nivel educativo proporciona mayores salarios y un mejor estado de salud. Esta relación es la que permite afirmar que la educación tiene efectos económicos directos, a través de mejores salarios que remuneran una mayor productividad, e indirectos, a través de mayores y más productivas inversiones en salud que favorece la disponibilidad de tiempo *saludable* para trabajar y una mayor productividad durante el desempeño del trabajo. A su vez, el efecto positivo de la educación sobre el ingreso se traduce en un mayor incremento de la inversión en salud, ya que cuanto mayor es el ingreso, mayor es el coste de oportunidad de no trabajar (los problemas de salud son la causa de pérdida de tiempo en el trabajo), lo que llevaría a un proceso de sustitución del tiempo dedicado a la salud por tiempo dedicado al trabajo. Además, un incremento del salario traerá consigo una mayor demanda de cuidados sanitarios gracias a la mayor renta derivada del trabajo. De esta manera el individuo alcanza una combinación óptima entre tiempo dedicado a la salud y bienes necesarios para su producción. La educación tiene, por tanto, rendimientos monetarios, a través del salario, y no monetarios, a través del estado de salud.

Debido al efecto directo y positivo de la educación sobre la salud de los individuos Auster *et al.*(1969) sugieren desde un punto de vista político que los gastos en educación son un técnica efectiva para el incremento de los niveles de salud. Así, los indicadores políticos pueden sugerir si se incrementan los gastos en programas de educación como una forma de mejora sobre el estado de salud del individuo.

#### **3.4.1.2. La tasa de preferencia temporal. Críticas al modelo de Grossman**

Fuchs (1982, 1996) y Farrell y Fuchs (1982) apuntan que la correlación positiva que se observa entre la educación y la salud es debida al efecto sobre ambas de un tercer factor: la tasa de preferencia temporal. Este enfoque propone la existencia de variables inobservables como son los factores de la personalidad, la genética, entre otros aspectos, que influyen simultáneamente sobre la educación y la salud y

que actúan en la misma dirección. Estos autores critican el modelo de Grossman y apuntan que aquellas personas con una mayor consideración por el tiempo futuro, es decir, con una menor preferencia por el tiempo presente, permanecen períodos más largos en la escuela y, de esta forma, invierten más en educación y en salud. Para este autor no existe una relación causal entre educación y salud, sino que ambas se ven influenciadas por ese tercer factor en la misma dirección.

Becker y Murphy (1988) –con la teoría de la adicción racional– y Becker y Mulligan (1997) –con un modelo de determinación endógena de la preferencia por el tiempo presente– también analizan las relaciones existentes entre la educación, preferencia temporal de los individuos y la salud, pero a diferencia de Fuchs, sí indican la existencia de una relación causal positiva entre educación y salud. Para estos autores la educación formal reduce la tasa de preferencia temporal y conduce a que los individuos se orienten más hacia el futuro, lo que da lugar a que inviertan más en su salud, y así sigan un estilo de vida más saludable.

Aunque la teoría de Grossman y las críticas realizadas sobre su modelo apuntan en una misma dirección (a mayor nivel educativo mejor estado de salud) tienen distintas implicaciones en el ámbito de las políticas de salud, educación y del mercado laboral. Si se acepta el postulado de que la educación mejora la eficiencia en la producción de salud, sería razonable desarrollar políticas de incentivo a los individuos para mejorar su nivel educativo, mientras que en el segundo caso, la adopción de este tipo de medidas no tendría sentido, ya que serían consideradas como un derroche de recursos al no mejorar el estado de salud de los individuos debido a la inexistencia de relación causal entre la educación y la salud. En este enfoque las medidas de promoción de la salud no irían en la línea de aumentar el nivel educativo sino que deberían influir directamente en las preferencias de los individuos sobre conductas que mejoren la salud y fomenten hábitos más saludables. Estas medidas irían desde campañas informativas hasta cursos específicos sobre cuidados sanitarios.

Más recientemente Grossman (1999) ha realizado un esfuerzo de conciliación de estas dos líneas abiertas en la investigación. Este autor reconoce que la inversión en educación tiene dos resultados complementarios sobre el nivel de ingresos: uno directo incrementando la productividad laboral y otro indirecto a través de la mejora en el estado de salud que proporciona al individuo mayor disponibilidad de tiempo y, en consecuencia, una mayor productividad laboral. A su vez, la salud, al igual que la educación, tiene una doble naturaleza: como bien de consumo y como bien de inversión. Como bien de consumo contribuye a aumentar el nivel de satisfacción

general del individuo, que demandará más de este bien cuanto mayor sea su nivel de renta. Como bien de inversión los individuos tenderán a demandar más salud cuanto mayor sea el beneficio de esta inversión. Este beneficio dependerá del *stock* inicial de salud, la productividad en la producción de salud (donde la educación es un factor de eficiencia que aumenta la productividad) y otros elementos como la tasa de descuento intertemporal.

#### **3.4.1.3. Existencia de causalidad en la relación Educación–Salud**

Además del modelo inicial desarrollado por Grossman y las correspondientes críticas que han ido surgiendo, este enfoque propone la existencia de una relación entre educación y salud en sentido inverso (causalidad). Diversos estudios han analizado el efecto del estado de salud sobre la educación (Edwards y Grossman, 1979; Wolfe, 1985), puesto que el hecho de poseer unas buenas condiciones físicas y psíquicas permite al individuo estudiar de forma óptima y mejorar el nivel educativo. Berger y Leigh, (1989) consideran un sistema de dos ecuaciones correspondientes a dos periodos distintos. Con la segunda ecuación pretenden analizar el estado de salud correspondiente al segundo periodo. En este análisis empírico la causalidad está presente desde el momento en que el estado inicial de salud del individuo está incluido en la primera ecuación como variable explicativa para la educación y, de esta forma, la salud también tiene un efecto sobre la educación en el primer periodo.

#### **3.4.2. Evidencia empírica de los beneficios no monetarios de la educación sobre la salud**

A pesar de los esfuerzos de conciliación realizados hasta ahora los economistas de la educación y de la salud no han sido capaces de presentar y estimar un modelo que los efectos entre educación y salud; probablemente debido a la imposibilidad de diferenciar a través de un análisis empírico los elementos relacionados con los aspectos de consumo e inversión. Además, una de las dificultades a la hora de estimar una función de demanda de salud es el carácter endógeno de la salud, el ingreso, la educación, la riqueza, la situación laboral y la cantidad de horas que se trabajan a la semana, entre otros aspectos, así como la imposibilidad de observar directamente el estado de salud de los individuos. Los trabajos empíricos que se han centrado en el estudio de la relación de la salud con algunas de estas variables bajo el supuesto de que el resto son exógenas son Lee (1982) y Haveman *et al.* (1994). El primero

de ellos considera que la salud y los salarios son variables endógenas, lo que lleva a estimar un modelo de ecuaciones simultáneas. El segundo propone un modelo donde junto a la salud y los salarios también el tiempo de trabajo se considera como una variable endógena. Más recientemente, Albert y Davia (2003) han examinado el efecto de la educación en la salud y los salarios, concluyendo que un mayor nivel educativo influye positivamente en los ingresos y la salud, sobreestimándose el efecto sobre la salud si no se tiene en cuenta la relación endógena entre salarios y salud. Estas autoras proponen una metodología basada en la construcción de un índice sintético que permita paliar los problemas de subjetividad de los indicadores de autoevaluación sobre el estado de salud.

A continuación se realiza una revisión de la literatura empírica desarrollada en torno a la relación Educación–Salud. En general, los estudios empíricos que analizan esta relación utilizan métodos de análisis directos e indirectos. En los primeros estudios empíricos se relaciona el nivel de educación del individuo y su estado de salud. Este último se mide a partir de evaluaciones del estado de salud físico y/o psíquico realizado por el propio individuo (apartado 3.5.2.1), o bien por la probabilidad de muerte, o mediante algún indicador objetivo, como es el número de días que se ha estado enfermo durante el año, la longevidad, mortalidad, entre otros (apartado 3.5.2.2). En el análisis indirecto se contempla el efecto de la educación sobre la salud mediante el estudio de impacto de la primera sobre otros factores que pueden influir en el estado de salud de los individuos, como son una buena dieta alimenticia, hacer ejercicio, fumar, beber alcohol, entre otros. Hay que señalar que el efecto de la educación sobre estos hábitos de vida pueden considerarse también como un efecto de la educación sobre el consumo, y es aquí donde verdaderamente el nivel educativo del individuo influye en la elección de los *inputs* que más tarde tienen su efecto en el estado de salud (apartado 3.5.2.3). Cabe destacar que los estudios empíricos que consideran el análisis de los efectos indirectos de la educación suponen que los beneficios no monetarios se generan debido a mejoras en la eficiencia asignativa (mejor selección de hábitos de vida). Ahora bien, las aportaciones de Becker y Murphy (1988) y, especialmente, de Becker y Mulligan (1997), así como la crítica de Fuchs (1982, 1996) al modelo de Grossman, han abierto un debate sobre cómo la educación genera los beneficios no monetarios sobre la salud, e incluso si dicha relación es causal. Por este motivo, los estudios más recientes han incorporado metodologías que intentan descubrir los mecanismos mediante los cuales la educación genera dichos beneficios sobre la salud. Por otra parte, desde un punto

de vista laboral, se puede analizar el efecto indirecto que la educación tiene sobre la salud, vía la elección de *inputs* en el trabajo por parte del individuo que le permitan acceder a un trabajo más cómodo, menos arriesgado, menos estresante, entre otros aspectos, lo que favorecerá la salud del individuo (apartado 3.5.2.4). Otros estudios más recientes han seguido estableciendo la fuerte relación entre educación y salud considerando otros aspectos que definen el estilo de vida de un individuo: sentido del control personal y soporte social entre otros factores (apartado 3.5.2.5).

#### **3.4.2.1. Efectos directos de la educación sobre la salud propia**

En este apartado se describen diversos estudios empíricos que demuestran la existencia de una relación causal positiva entre el nivel educativo de los individuos y su estado de salud. Dichas investigaciones no consideran las mejoras de salud derivadas del mayor nivel de renta obtenida por los individuos con un mayor nivel educativo, sino el efecto de la educación sobre la salud, manteniendo la renta constante. Por tanto, el análisis se centra exclusivamente en los beneficios no monetarios de la educación sobre la salud. La mayor parte de los estudios se han desarrollado en Estados Unidos, si bien se consideran algunos trabajos para determinados países europeos y el caso particular español.

Los estudios que analizan el efecto directo de la educación sobre la salud se basan en el modelo de Grossman (1975). El análisis realizado por este autor se basa en una muestra de 1263.534 hombres blancos de mediana edad del año 1971. La variable estado de salud se define a partir de las valoraciones de los individuos encuestados sobre su estado de salud. En el análisis se consideran un conjunto de factores que pueden influir en el estado de salud como son la renta del individuo, el nivel educativo de los padres, el coeficiente intelectual (obtenido de una encuesta realizada en el año 1943), y la salud inicial. Los individuos de este estudio tienen altos niveles de renta. Grossman concluye que la educación incide de forma positiva y significativa en el estado de salud y, señala la existencia de beneficios no monetarios. Además, analiza el efecto de la educación sobre el ingreso y, al comparar los beneficios monetarios y los no monetarios de la educación –en estos últimos sólo para el caso de la salud–, concluye que los segundos representan aproximadamente un 40 % del efecto de los primeros. En concreto, Grossman indica que la educación mejora la salud de los individuos aproximadamente un 2,4 %, mientras que el efecto de la educación sobre los salarios es un 5,5 %.

Desai (1987) muestra que la educación disminuye el número de días no trabaja-

dos por enfermedad. En su análisis considera una muestra de 1.974 hombres blancos de renta baja, el estado de salud inicial de los mismos y el uso de cuidados médicos. Lairson *et al.* (1984), con datos de 1966 y Kemna (1987), con datos de 1980, señalan que la educación incide positivamente en el estado de salud de adultos blancos (valoraciones propias de los individuos) con una edad cercana a la edad de la jubilación. Taubman y Rosen (1982) y Sickles y Taubman (1986) muestran la existencia de beneficios no monetarios de la educación sobre la salud para individuos jubilados. Los primeros investigadores indican que, manteniendo constante el nivel de salud inicial, la renta de los individuos y el estado civil, los hombres blancos más educados alcanzan los mejores niveles de salud y una mejor evolución de la misma. Los datos que manejan pertenecen a la Encuesta sobre Jubilación de Estados Unidos (años 1969, 1971 y 1973). Los segundos investigadores extienden el mismo análisis a las olas de 1975 y 1977 e incluyen individuos de color para llegar a la misma conclusión. Wagstaff (1986), en su estudio de 1976 referido a Dinamarca, señala que la educación mejora la salud física, afectando positivamente a la movilidad, a la salud respiratoria y a una menor presencia de dolor, así como también a la salud mental.

En España, el estudio de Urbanos (2000) analiza el efecto directo de la educación sobre la salud a partir de la Encuesta Nacional de Salud para los años 1987, 1993 y 1995. El estado de salud es una autovaloración por parte del individuo y se incluye el estado de salud previo mediante la información sobre la existencia de alguna enfermedad crónica. Con las tres muestras analizadas se concluye que el nivel educativo contribuye positiva y significativamente en el estado de salud del individuo y, además, es la segunda variable de mayor significación, únicamente superada por el estado de salud previo. En concreto, Urbanos subraya que los individuos con estudios medios registran una probabilidad de valorar su salud como buena o muy buena entre un 6-9% mayor que en la población sin estudios. Para individuos con estudios superiores, las cifras anteriores se incrementan, en torno a un 11-15%. Sin embargo, en esta investigación no se incluye la renta y esto provoca que el efecto de la educación no pueda separarse en sus componentes monetarios y no monetarios. Por último, se destaca la existencia del efecto clase social sobre la salud. El hecho de pertenecer a una clase social inferior incrementa la probabilidad de que los individuos valoren negativamente su estado de salud.

### 3.4.2.2. Efectos directos de la educación sobre la longevidad

Un segundo grupo de estudios analiza el efecto directo de la educación sobre la salud mediante la relación existente entre la educación y la mortalidad (El primero en analizar este tipo de relación es, de nuevo, Grossman (1975), con un muestra de 9.700 individuos blancos de renta elevada del año 1971. Concluye que un año adicional de educación disminuye la probabilidad de fallecer un 0,4%. Rosen y Taubman (1982) también muestran que la educación incide negativamente sobre la mortalidad, manteniendo constante el nivel de renta, además del estado civil y el estado inicial de salud. En su investigación analizan la probabilidad de muerte en 1977 de una muestra de individuos proveniente del Censo de Población y la Seguridad Social de 1973 para E.E.U.U. Duleep (1986) realiza un análisis con esos mismos datos para 1978, y únicamente considera hombres casados con edades comprendidas entre 35 y 64 años de 1973. Señala que el estado de salud mejora a medida que el nivel educativo se incrementa pero, este efecto finaliza a partir de los 12 años de educación y, sorprendentemente, los individuos que han alcanzado este nivel educativo poseen un mejor estado de salud que aquellos que han cursado algún año en educación superior. Por lo tanto, para este autor la educación disminuye la mortalidad, pero dicho efecto no es lineal.

Behrman *et al.* (1991) examinan la mortalidad de hombres blancos y de color. Aunque dichos autores no encuentran evidencia de un efecto directo de la educación sobre la probabilidad de morir, sí muestran un efecto negativo de la pensión de jubilación y el hecho de estar casado sobre la mortalidad. Muestran que la educación incide en una pensión más elevada debido a la mayor renta de los más educados. Además, el nivel educativo de los hombres casados suele ser, en promedio, mayor que el de los no casados. Con estas dos conclusiones los autores argumentan que la educación puede influir negativamente sobre la mortalidad. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el efecto de la educación sobre la pensión refleja un beneficio monetario y, por tanto, el beneficio no monetario sobre la salud quedaría circunscrito al efecto de la educación sobre el matrimonio, motivo por el cual no parecen muy convincentes los comentarios de los autores y cabe cuestionar la existencia de beneficios no monetarios de la educación en este estudio.

En España, Arias y Borrell (1998) y Borrell *et al.* (1999) realizan sendos estudios con individuos mayores de 24 años para el periodo 1992-94 en el primer caso y 1993-94 para el segundo caso. En ambos estudios se observa que los individuos sin estudios o con estudios primarios presentan mayor mortalidad y una menor esperanza de

vida que aquellos que tienen un nivel educativo correspondiente a secundaria o a estudios superiores. Sin embargo, estas diferencias por nivel educativo, en cuanto a mortalidad se refiere, se ven reducidas a medida que la edad de los individuos se va incrementando y, además, son menores en las mujeres que en los hombres. En particular, en el grupo de los más jóvenes, destaca la mayor tasa de mortalidad por el SIDA (vinculado en España, mayoritariamente, al consumo de drogas) para aquellos jóvenes con un menor nivel educativo.

Regidor *et al.* (2001) consideran una muestra de 3,1 millones de personas residentes en la Comunidad de Madrid (96 % del total de residentes) agrupados en tres niveles de edad (25-44 años, 45-64 años y más de 64 años). Se incorporan, además de la edad y del nivel educativo del individuo, otras variables socioeconómicas como son el estado civil, situación laboral y número de miembros del hogar. Se concluye que una menor mortalidad está asociado con un mayor nivel de estudios tanto en hombres como mujeres, excepto en el grupo de mujeres de 45 a 64 años, produciéndose este efecto en mayor intensidad en el grupo de los individuos más jóvenes. De esta forma, en el grupo de individuos de 25 a 44 años, después de ajustar por el resto de variables comentadas, hombres y mujeres sin estudio alguno presentan una mortalidad 4,19 y 3,12 veces superior que aquellos con estudios de tercer grado, mientras que en el grupo de mayores de 65 años dichas cifras fueron de 1,17 y 1,28 respectivamente. Los autores de este análisis concluyen que los resultados en edades más jóvenes reflejan el impacto del consumo de drogas por vía parenteral (ya indicado en los estudios mostrados anteriormente) y, para el conjunto de la población, que un bajo nivel de estudios puede conllevar una peor condición material de vida (efecto monetario) y unos hábitos menos saludables (efecto no monetario). Tanto este análisis como los anteriores referidos a España no consideran la renta y, de este modo, no puede concluirse que la educación produzca en este caso un beneficio no monetario en forma de una menor tasa de mortalidad.

### **3.4.2.3. Efectos indirectos de la educación sobre la salud a través de los hábitos o estilo de vida**

Los estudios empíricos que consideran el efecto indirecto de la educación sobre la salud analizan el efecto que tiene el nivel educativo sobre la selección de algún *input* de la función de producción de salud, como el hábito de fumar, beber alcohol, realizar ejercicio físico, entre otros. Los efectos de la educación sobre la salud se deben a que la primera mejora la eficiencia asignativa en la función de producción

de salud.

Respecto al consumo de alcohol, Kenkel (1991) y Ross y Wu (1995) indican que el mayor nivel educativo de los individuos reduce la probabilidad de abusar del alcohol (no sobre beber alcohol). Nayga (1996) y, Su y Yen (2000) analizan el consumo de determinadas bebidas alcohólicas. Concluyen que la educación incide positivamente sobre la probabilidad de que los individuos consuman vino (relacionado con el estatus socioeconómico), pero no influye sobre el consumo de cerveza (aunque debe señalarse que el primer estudio considera sólo el consumo fuera del hogar). Blaylock y Blisard (1993) muestran que la educación incrementa la probabilidad de beber alcohol y reduce la probabilidad de abusar en el consumo de vino. Heien y Pompelli (1989) constatan que la educación incide positivamente sobre el consumo de licores de mayor graduación en los hombres. No encuentran ningún efecto significativo de la educación sobre el consumo de cerveza y vino.

Gutiérrez-Fisac (1995), con datos de 1987, muestra que en el caso de los hombres, el consumo de alcohol es mayor entre aquellos sin estudios, si bien las diferencias por niveles educativos son mínimas, mientras que estas diferencias cobran importancia entre las mujeres, destacando el mayor porcentaje de consumidoras de alcohol entre las de estudios universitarios. En cuanto al consumo excesivo de alcohol, la frecuencia es mayor entre los hombres con menores niveles educativos pero, entre las mujeres, las más afectadas son aquellas con estudios secundarios. Escardíbul (2002), con datos de la Encuesta Nacional de Salud de 1997, muestra que la educación genera simultáneamente efectos no monetarios positivos y negativos sobre el estado de salud. Entre los positivos se observa que la educación reduce la probabilidad de fumar en los hombres y que incide positivamente sobre la probabilidad de dejar de fumar en las mujeres. Para ambos géneros reduce la probabilidad de abusar en el consumo del alcohol. Entre los negativos, la educación aumenta la probabilidad de fumar en las mujeres y, además, reduce (aunque muy levemente) la probabilidad de dejar de fumar en los hombres.

Otro efecto de la educación que beneficia la salud, es la mayor probabilidad de practicar algún tipo de ejercicio físico en aquellos individuos con mayor nivel educativo, tal y como señala Kenkel (1991).

Kenkel (1995) analiza, por un lado, la relación entre salud y los hábitos de vida y, en segundo lugar, estudia cuál es el papel que juega la educación en la producción del *output* salud. Es preciso señalar que en su modelo ignora la existencia de ciertas relaciones de causalidad recíprocas entre la salud y los hábitos de vida, que pueden

derivar en estimaciones sesgadas. Sin embargo el hecho de que ciertos hábitos se adquirieran a temprana edad y constituyan, además, conductas adictivas (como es el consumo del alcohol y el tabaco), contribuyen a reducir parte del sesgo.

Diversos estudios analizan los efectos de la educación sobre la salud mental: Ross y Van Willigen, (1997) para Estados Unidos, así como el análisis de Hrabá *et al.* (1998) para la República Checa. En ellos se concluye que los individuos más educados tienden a sentirse más realizados en el trabajo, tener una mayor sensación de control sobre su vida, unas mejores relaciones sociales con la familia y el entorno social, respecto a los que tienen un nivel educativo inferior. Todo esto en su conjunto hace que disminuya la probabilidad sobre el individuo de un estado de depresión, ansiedad y otros problemas psicológicos, así como padecer dolores y enfermedades físicas. A este respecto, Miech y Shanahan (2000) señalan que existe un fuerte vínculo entre malestar físico y depresión, y enfatizan que el mayor efecto de la educación sobre el bienestar psíquico es a través de la mejora de la salud física. Sin embargo, el estudio de Ross y Van Willigen (1997) advierte que la mejora de la salud física y mental no se refleja en el grado de satisfacción alcanzado por los individuos, sobre el que la educación tiene un efecto insignificante. Tal como indican las investigadoras, esto se debe seguramente, a que mientras el malestar psíquico y físico surge de un estado de privación, el estado de satisfacción depende de las expectativas creadas por los individuos y de la comparación con los demás, y es posible que los más educados tengan unas mayores expectativas y, en consecuencia, una mayor probabilidad de sentirse insatisfechos respecto a los que tienen un nivel educativo inferior.

#### **3.4.2.4. Efectos indirectos de la educación sobre la salud a través de atributos del empleo**

El trabajo empírico de Grossman (1972a, 1972b) está enfocado en la relación entre salario, horas de trabajo y salud. Este investigador introdujo la *educación* como una medida de la eficiencia con la que los individuos combinan bienes de mercado y tiempo para la producción de salud. La educación brinda la oportunidad al individuo de poder acceder a mejores empleos donde vea incrementado su ingreso, de forma que todos estos factores repercuten positivamente en su estado de salud. Así, un ingreso elevado conduce a un incremento proporcional en el rendimiento marginal de la salud, y al mismo tiempo se incrementa el coste de las inversiones en salud. Por otra parte, debido a que la producción de salud incrementa el tiempo disponible y trabajo en el mercado, el rendimiento marginal de las inversiones en

salud se incrementa con el ingreso.

Desde que en 1972 Grossman planteara su modelo empírico sobre el estudio de la salud y sus determinantes, numerosos investigadores como Luft (1975) y Bartel y Taubman (1979), entre otros, han continuado en la misma línea. Estos análisis sugieren que una salud débil en el periodo  $t - 1$  reduce la oferta laboral e ingreso en el periodo  $t$ . Se distingue, por un lado, el efecto del estado de salud previo del individuo sobre las horas de trabajo y el ingreso, y por otra parte, el efecto de las horas de trabajo, ingreso y salud en un periodo  $t - 1$  sobre el estado salud en el periodo  $t$ . En este sentido, el ingreso depende de las horas de trabajo y de la salud del individuo, pero, un exceso de horas de trabajo puede llevar a situaciones de estrés u otros efectos perjudiciales para la salud. Grossman y Benham (1973) destacan la necesidad de construir un modelo que examine las relaciones del ingreso, horas de trabajo y salud del individuo. No obstante, un modelo empírico que atendiera todas las posibles relaciones entre la educación y la salud, vía componentes de trabajo es bastante complicado, pues algunas de estas componentes son potencialmente endógenas y la causalidad puede operar en diferentes sentidos. Así, los estudios empíricos tienden a enfocarse en un número limitado de relaciones y variables que presumiblemente podrían ser endógenas y que a la vez actúan como exógenas.

Por otra parte, los análisis sobre los efectos que pueda tener la educación sobre la salud vía variables relacionadas con el trabajo han ido cobrando más importancia en las dos últimas décadas, pues diversos cambios se han ido produciendo en el estado de salud de los individuos trabajadores: mientras las tasas de mortalidad han ido disminuyendo, las valoraciones de una mala salud y discapacidad en algunos datos se han ido incrementando (véase Wolfe y Haveman, 1990; Chirikos, 1986; y Robinson, 1988). Por otra parte, la educación “da forma” al trabajo y a las condiciones económicas. En este sentido, los individuos con un nivel educativo superior tienen menos probabilidad de estar desempleados, una mayor probabilidad de trabajar a tiempo completo, y de que su trabajo sea más satisfactorio. Sus ingresos son más altos y experimentan menos privaciones económicas. Todo este conjunto de factores repercute favorablemente en el estado de salud del individuo. En contraste, las personas que sufren privaciones económicas se sienten depresivas, desesperadas y tristes y así son más susceptibles a una enfermedad (Pearlin *et al.*, 1989). El empleo proporciona bienestar, mientras que el desempleo está asociado con mala salud (Linn, Sandifer, y Stein, 1985). Las mujeres que están empleadas tienen mejor salud física (Bird y Fremont, 1991; Verbrugge, 1983), mientras que las que están desempleadas

presentan un peor estado de salud, al igual que las que trabajan a tiempo parcial respecto a las que trabajan a tiempo completo (Herold y Waldron, 1985). En conclusión, la asociación positiva entre empleo y salud no es debida simplemente a la selección de personas más saludables en el mercado laboral sino que se espera que la educación de oportunidad de poder acceder a mejores empleos que repercutan beneficiosamente en la salud física y psíquica del individuo. A este respecto se han desarrollado más estudios que a continuación se detallan.

Leigh (1983) considera el tipo de ocupación como un factor muy importante en la relación existente entre la educación y la salud. Su hipótesis es que los individuos más educados presentan un mejor estado de salud porque tiene oportunidad de acceder a mejores puestos de trabajo que, a su vez, repercuten favorablemente en su salud. Leigh muestra que el nivel educativo determina el tipo de trabajo y una selección de hábitos saludables, y a su vez, estos últimos determinan la salud del individuo (causalidad). Este autor concluye que, cuando el hábito de fumar y la ocupación intervienen, el 74 % del efecto total de la educación en la salud opera a través del tipo de ocupación, mientras que éste se reduce a un 33 % si los aspectos mediadores en la relación educación-salud son la ocupación y el ejercicio físico.

Para Kemna (1987) existe causalidad entre la educación y el estatus de salud y considera que la salud de los individuos más jóvenes influye en las elecciones que estos hagan de su educación. Este autor se centra en el efecto directo de la educación sobre la salud y en los efectos indirectos a través de trabajos arriesgados. Concluye que el efecto de la educación en la salud es el más importante ya que éste supone una variación entre un 70 % y un 95 %.

La literatura económica de la salud había hecho, hasta 1987 con el trabajo de Kemna, alguna referencia ocasional del estado de salud en función del tipo de ocupación. Resulta sorprendente la carencia de estudios al respecto, si a esto se le añade estudios económicos sobre la determinación del salario, que intentaban establecer empíricamente una diferencia de salario compensatorio para un trabajo no deseable, en función de si éste era más o menos arriesgado y, en consecuencia, más o menos saludable. La teoría sobre las diferencias de salarios compensatorias dice que los trabajadores han de ser compensados por un trabajo arriesgado (Smith, 1979; Viscusi, 1979). Esta teoría es relevante para la relación entre la educación y el estado de salud, porque sugiere un marco de decisión individual en que el salario y la salud son argumentos en la función de utilidad, y la educación es un determinante de ambas a través de la producción eficiente.

Grossman (1976) y Lee (1982) muestran que cuando la salud y el ingreso son estimados simultáneamente, el impacto independiente de la propia educación sobre la salud se reduce sustancialmente. El ingreso tiene una relación positiva con la salud, mientras que determinadas características del trabajo (temperatura, demanda de trabajo mental y físico, entre otras), tienen una asociación negativa con la salud. Todos estos estudios constituyen investigaciones preliminares de algunas de las relaciones implícitas en el modelo de Grossman, pero en ningún caso se tiene un modelo de ecuaciones simultáneas donde se explique la interacción entre las variables salud, horas de trabajo y salario. Los pocos análisis realizados se basan en datos longitudinales usando datos de panel de corta duración.

Haveman *et al.* (1994) analizan las complejas relaciones que hay entre las variables horas de trabajo, ingresos y salud mediante un modelo estructural de tres ecuaciones utilizando datos de panel. Los datos utilizados en este modelo simultáneo corresponden a 613 varones blancos observados durante ocho años consecutivos. La variable usada para medir la salud individual es una medida propia basada en dos preguntas: “¿Tiene usted algún impedimento físico que limite el tipo de trabajo o la cantidad de trabajo que usted pueda hacer?”. Si la respuesta es “sí” entonces se le pregunta si ese impedimento le limita un poco su trabajo, algo o mucho. De esta forma la respuesta dada es un reflejo de la intensidad de las limitaciones de la salud del individuo. Se asume que esta variable es un indicador objetivo de salud. Y aunque la respuesta al estado de salud puede reflejar ambición por parte del individuo (Bound, 1991), la evidencia empírica examinada sugiere que tal medida es un indicador seguro del estado de salud. En el análisis, se estima el modelo utilizando el método general de momentos de Hansen (1982). A su vez, se estiman modelos simples con más restricciones encontrándose diferencias significativas entre estas estimaciones y las correspondientes al modelo simultáneo, como por ejemplo, que la relación positiva entre horas de trabajo y salud comúnmente encontrada en otros análisis desaparece cuando el modelo simultáneo es tenido en cuenta.

#### **3.4.2.5. Efectos indirectos de la educación sobre la salud a través del sentido de control y el soporte social**

Estudios más recientes han seguido estableciendo la fuerte relación entre educación y salud considerando otros aspectos que van más allá de los meramente laborales: aquellos que definen el estilo de vida de un individuo. Ross y Wu (1995) consideran que la educación está asociada con la salud, además del trabajo, condi-

ciones económicas y estilo de vida, mediante una serie de recursos socio-psicológicos. Para estos autores los individuos más educados tienen un alto sentido del control personal y soporte social respecto a los que poseen un nivel educativo inferior. Consideran la educación como el aspecto del estatus socioeconómico más importante para la salud, no sin la excepción del trabajo y del ingreso, pero como el aspecto que estructura a estas otras dos. Entonces, si las desigualdades en el nivel educativo conducen a desigualdades en el estado de salud, entonces directamente afecta a la calidad de vida del individuo. El factor *sentido del control* puede ser muy importante entre la educación y la salud, ya que el control personal está ligado con las elecciones y las acciones que uno decide y aparece en la literatura con una variedad de términos como eficacia personal, autonomía personal entre otros. Así en este sentido, la educación, empleo e ingreso incrementan el sentido del control personal (Ross y Mirowsky, 1992). El sentido de control mejora la salud, primero, porque las personas con un alto control personal tienen más conocimiento sobre la salud y por ello tienen más probabilidad de prevenir hábitos malos como fumar o reducir el consumo del alcohol, lo que repercutirá en un mejor estado de salud respecto a los individuos que tienen un menor sentido de control. Segundo, porque la carencia de un control personal afecta a la salud a través de mecanismos psicológicos, puesto que experiencias de no control y desmoralización resultante está asociada con el sistema inmune (Rodin y Timko, 1992). Otro factor de vital importancia para el individuo es el *soporte social*. El soporte social es un sentimiento de ser querido, estimado y valorado como persona. Los individuos más educados tienen los niveles más altos de soporte social (Ross y Mirowsky, 1989). Factores como el desempleo y la privación económica contribuyen a una carencia de soporte social (Atkinson, Liem, y Liem, 1986), y el soporte social mejora la salud y reduce la mortalidad (House, Landis, y Umberson, 1988).

## Capítulo 4

# Hipótesis, datos, selección de variables, y modelización

El presente capítulo se divide en tres partes. En la primera se formula el conjunto de hipótesis propuestas para la contrastación mediante el análisis empírico (apartado 4.1). En la segunda se incluye la presentación de las bases de datos que permiten el análisis, así como la descripción de las variables generadas para llevar a cabo el estudio (apartado 4.2). En la tercera se describen las principales características de los modelos econométricos empleados en el análisis de dichas hipótesis (apartado 4.3).

### 4.1. Hipótesis de estudio

Como se ha señalado en la introducción de la tesis, el objetivo de este análisis es el estudio de los efectos no monetarios de la educación a través del nivel de satisfacción laboral y del estado de salud. El conjunto de características personales y laborales del individuo son los determinantes básicos en el nivel de satisfacción de los trabajadores con la tarea diaria. En este sentido, la educación presenta un efecto directo en el grado de satisfacción laboral. A su vez, la educación del individuo también influye directamente en la elección de determinados aspectos laborales. De esta forma el nivel educativo del trabajador presenta un influencia indirecta en el grado de satisfacción laboral vía la elección de determinados atributos del empleo que le conduzcan a un mejor trabajo. Así, la educación es un determinante básico en el grado de satisfacción laboral alcanzado, y en particular, el objetivo de esta tesis es el análisis de los efectos no monetarios (directos e indirectos) que la educación

proporciona en el grado de satisfacción con el trabajo.

La educación del individuo también influye directamente en la elección de determinados hábitos de vida que influyen positivamente en el estado de salud del individuo. Como además, la salud es un factor clave en la utilidad derivada del trabajo, la educación presenta, de esta forma, un efecto indirecto en el nivel de satisfacción global con el empleo, vía la componente salud.

El planteamiento de la tesis se recoge a continuación en una serie de hipótesis generales y, con el propósito de examinar los efectos no monetarios directos e indirectos de la educación, se formula un conjunto hipótesis operativas que son las que realmente se van a contrastar estadísticamente. Por tanto, el análisis de las hipótesis generales se verifica mediante la contrastación de las hipótesis operativas. El análisis de ambos conjuntos de hipótesis permitirá conocer los efectos y, en su caso, beneficios no monetarios de la educación en el nivel de satisfacción del individuo con su trabajo y con las distintas componentes laborales consideradas en este estudio, además del estado de salud.

La formulación de todas las hipótesis (generales y operativas) es fruto de la propuesta planteada en el capítulo 3 (apartado 3.3).

#### 4.1.1. Hipótesis generales

A continuación se detallan el conjunto de hipótesis generales que se formulan en esta tesis:

**Hipótesis I** La educación tiene un efecto directo en el nivel de satisfacción global del individuo con su trabajo.

**Hipótesis II** La educación tiene un efecto directo en el nivel de satisfacción del individuo con distintas componentes laborales.

**Hipótesis III** La percepción del trabajador sobre el ajuste entre sus conocimientos y los requisitos necesarios para su empleo tiene especial relevancia en el nivel de satisfacción con su trabajo y con cada una de las componentes laborales.

**Hipótesis IV** La educación tiene un efecto positivo en el estado de salud del individuo.

A partir del conjunto de las hipótesis generales planteadas se pueden destacar los siguientes aspectos:

- La hipótesis *I* sugiere que la educación tiene un efecto directo sobre el nivel de bienestar del individuo. La razón radica en que como en este estudio no se tienen medidas directas del bienestar individual, la mejor forma de acercarse al nivel de satisfacción personal es mediante el análisis de la satisfacción laboral, puesto que el trabajo es un determinante básico en el bienestar del individuo y, además, ocupa gran parte de su tiempo. Así, el bienestar es estudiado como una aproximación de la utilidad derivada del trabajo que, a su vez, es analizada a través del nivel de satisfacción del individuo con su empleo. El objetivo es el estudio de los efectos no monetarios de la educación en el nivel de satisfacción laboral y, por tanto, en el bienestar del individuo. El efecto directo de la educación vendrá recogido por el impacto total de ésta sobre el nivel de satisfacción laboral. De esta forma, esta hipótesis sugiere también que, más allá del efecto del ingreso, la educación incrementa la posibilidad de tener un buen empleo, lo que está asociado con un mayor nivel de satisfacción laboral, y en consecuencia con un mayor bienestar individual.
- La hipótesis *II* sugiere que la educación tiene un efecto indirecto sobre el nivel de bienestar del individuo. La razón radica en que la educación y determinados atributos del empleo tienen un efecto directo en el nivel de satisfacción con el trabajo, tal como se apuntaba en la hipótesis *I* y, a su vez, la educación también influye en la elección de determinados atributos del empleo. Así, la educación también presenta un efecto directo en el nivel de satisfacción alcanzado con cada una de las componentes laborales, que su vez, influye directamente en el nivel de satisfacción global con el empleo. En este caso, la utilidad derivada del trabajo se estaría analizando mediante el estudio conjunto de los grados de satisfacción con las distintas componentes laborales. Existiría, por tanto, un efecto directo no monetario de la educación sobre los niveles de satisfacción con cada una de las componentes laborales, e indirecto sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo, vía las componentes laborales. En consecuencia, la educación presentaría un efecto indirecto en el bienestar individual. Además, esta hipótesis sugiere conocer con qué componentes del trabajo los individuos educados se encuentran más satisfechos y con cuáles menos.
- La hipótesis *III* sugiere que el desajuste entre oferta y demanda de cualificaciones y habilidades en el ámbito del mercado de trabajo genera efectos negativos en el nivel de satisfacción laboral del individuo. El hecho de que

el trabajador se considere infravalorado o sobreeducado en el empleo le lleva a cuestionarse si ve cumplidas sus expectativas en el mercado de trabajo. Esta circunstancia afectará en el nivel de satisfacción global con su trabajo. Además, el hecho de que el individuo no encuentre mucha relación entre la formación adquirida y el empleo que desempeña puede llevarle a abandonar su puesto de trabajo, como consecuencia de que no se encuentre, en absoluto, satisfecho. En estos casos, el efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo y con cada una de las componentes laborales es directo a través de las circunstancias que determinan la adecuación formación/empleo (sobrecualificación y relación entre la formación y el empleo). Esta hipótesis sugiere también que el desajuste entre educación y trabajo es un determinante clave en el nivel de satisfacción con el empleo y, en consecuencia, en el nivel de bienestar del individuo.

- La hipótesis *IV* sugiere que la educación influye directamente en determinadas características personales del individuo entre las que se encuentra el estado de salud. El efecto de la educación sobre la salud es directo y se manifiesta en la elección eficiente, por parte del individuo, de decisiones y hábitos saludables que repercuten positivamente en su salud. A su vez, una buena condición física y psíquica conduce a una aptitud positiva del empleado e influye favorablemente en el trabajo del individuo. En consecuencia, esta hipótesis sugiere también que un buen estado de salud incrementa el nivel de satisfacción global con el trabajo y con las componentes laborales. En este caso, el efecto de la educación es indirecto y se canaliza a través de la salud del individuo.

#### 4.1.2. Hipótesis operativas

Tal como se apuntaba antes, para la validación de estas cuatro hipótesis generales es necesario contrastar estadísticamente un conjunto de hipótesis operativas. Éstas últimas van a permitir determinar si el efecto de la educación es directo o indirecto y la existencia de beneficios no monetarios. La clasificación de las hipótesis operativas se realiza de acuerdo con el conjunto de determinantes que canalizan el efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción laboral. De este modo surgen los siguientes tres grupos de factores: componentes laborales, adecuación formación/empleo y el estado de salud del individuo.

**4.1.2.1. Hipótesis operativas sobre el grado de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales**

Este conjunto de hipótesis están referidas a las hipótesis generales *I* y *II*.

- I.1.** El nivel educativo eleva el nivel de satisfacción del individuo en relación a su trabajo o actividad principal.
- II.1.** El nivel educativo eleva el nivel de satisfacción del individuo en relación al ingreso.
- II.2.** El nivel educativo eleva el nivel de satisfacción del individuo en relación a la estabilidad en su trabajo.
- II.3.** El nivel educativo eleva el nivel de satisfacción del individuo en relación al tipo de trabajo.
- II.4.** El nivel educativo eleva el nivel de satisfacción del individuo en relación al número de horas de trabajo.
- II.5.** El nivel educativo eleva el nivel de satisfacción del individuo en relación al horario de su trabajo.
- II.6.** El nivel educativo eleva el nivel de satisfacción del individuo en relación a las condiciones laborales/ambientales del trabajo.
- II.7.** El nivel educativo eleva el nivel de satisfacción del individuo en relación a la distancia y comunicación al trabajo.
- II.8.** Los niveles de satisfacción con cada una de las componentes laborales tienen efectos en el nivel de satisfacción global con el trabajo.

**4.1.2.2. Hipótesis operativas sobre la adecuación formación–empleo**

Este conjunto de hipótesis están referidas a la hipótesis general *III*.

- III.1.** El nivel de satisfacción laboral es menor para aquellos individuos que encuentran poca relación entre la formación recibida y el trabajo que desempeñan.
- III.2.** El nivel de satisfacción laboral es menor para aquellos individuos que se sienten sobrecualificados respecto a su trabajo actual.

#### 4.1.2.3. Hipótesis operativas sobre el estado de salud

Este conjunto de hipótesis están referidas a la hipótesis general *IV*.

**IV.1.** La educación incrementa la probabilidad de tener un mejor estado de salud.

**IV.2.** La educación incrementa la probabilidad de desarrollar la actividad diaria, aún cuando el individuo pueda padecer alguna enfermedad crónica física o mental, o algún tipo de incapacidad o deficiencia.

**IV.3.** La educación incrementa la probabilidad de que el individuo preste más atención a su estado de salud.

El primer grupo de hipótesis operativas planteadas permite determinar los efectos de la educación sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo (Hipótesis I.1) y con cada una de las componentes laborales (Hipótesis II.1–II.7) y, en su caso, determinar respecto de qué aspectos del empleo existen beneficios no monetarios. También se podrá analizar el efecto de los niveles de satisfacción de cada una de las componentes laborales sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo (Hipótesis II.8).

El segundo grupo de hipótesis operativas planteadas permite conocer si los individuos que consideran que su formación tiene bastante relación con su empleo poseen un nivel más elevado de satisfacción con el trabajo (Hipótesis III.1) y si los más educados se consideran más aptos para realizar un tipo de trabajo más cualificado (Hipótesis III.2). En ambos casos se intenta determinar si la existencia de un posible desajuste entre conocimientos adquiridos y requisitos necesarios para el empleo tiene especial repercusión en el nivel de satisfacción laboral. El coste de un posible desajuste quedaría reflejado en una disminución del nivel de satisfacción laboral. De la misma forma el análisis de la adecuación formación/empleo sobre cada uno de los niveles de satisfacción con las componentes laborales permitirá conocer en qué aspectos del empleo influye este desajuste. En estos casos, el efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo es directo, canalizado a través de la adecuación formación/empleo.

El tercer grupo de hipótesis operativas plantea que si la educación puede aumentar la eficiencia asignativa (o productiva) en la *producción* de salud, así como reducir la tasa de preferencia temporal, entonces incrementará la probabilidad de tener un mejor estado de salud entre los individuos con un mayor nivel educativo (Hipótesis IV.1). El efecto de la educación es directo y positivo sobre el estado de salud. Por otra parte, si el estado de salud es bueno, el individuo se encuentra en

óptimas condiciones físicas y psíquicas para desempeñar su tarea diaria. Por tanto la salud es un determinante clave en el grado de satisfacción laboral. Además, la educación incrementa la eficiencia del individuo en la elección de determinados atributos del empleo que van a permitir al trabajador poseer un empleo más saludable y, en consecuencia, que incremente el nivel de satisfacción laboral. En este caso, el efecto positivo de la educación sería indirecto. Se señala también que será precisamente la educación la que permita incrementar la posibilidad de desempeñar la actividad principal, sin demasiado impedimento, aún cuando el individuo pueda padecer alguna enfermedad crónica física o mental, o algún tipo de incapacidad o deficiencia (Hipótesis IV.2). Con esta hipótesis se pretende analizar la capacidad o voluntad del individuo educado en poder desarrollar su actividad principal ante la posibilidad de sufrir alguna dolencia crónica y determinar si la educación tiene un efecto notable en este caso. Finalmente, se sugiere que la educación incrementa la probabilidad de ir un mayor número de veces al médico (Hipótesis IV.3), lo que puede representar dos situaciones bien distintas: (1) que el individuo asista a la consulta porque su estado de salud no es bueno o, (2) que tenga por costumbre controlar periódicamente su estado de salud, sometiéndose a un número determinado de revisiones.

En los tres grupos de hipótesis operativas planteadas se formulan los contrastes para determinar los *efectos* de la educación y no precisamente los *beneficios*, excepto en el grupo de hipótesis operativas concernientes a la hipótesis general IV (beneficio no monetario de la educación sobre la salud debido al efecto positivo generado). La razón radica en que parece más conveniente emplear, en un principio, el término *efectos* antes de la contrastación, puesto que no todos los efectos de la educación pueden suponerse beneficiosos o positivos a priori (como es el caso de la salud).

Terminado el contraste de las hipótesis se destacarán dos aspectos: la determinación de la existencia de *beneficios no monetarios de la educación* y si se producen de forma *directa* o *indirecta*. Para este propósito, más adelante se plantearán los modelos empíricos específicos que permitirán la estimación del *impacto total* de la educación sobre el nivel de satisfacción laboral, así como la estimación de los efectos *directos* o *netos* e *indirectos*.

## 4.2. Datos y selección de variables

En este apartado se presenta, en primer lugar, la encuesta que genera la base de datos utilizada para la contrastación de las hipótesis operativas. En segundo lugar,

se exponen las variables, dependientes e independientes, que permiten el estudio empírico, así como las decisiones metodológicas adoptadas para la creación de cada una de ellas.

### 4.2.1. Datos

Los datos utilizados provienen de la Encuesta del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) elaborada para España por el Instituto Nacional de Estadística. La ola utilizada en el análisis corresponde a 1998, que sigue a otras encuestas realizadas en 1994, 1995, 1996 y 1997. Las entrevistas son realizadas a personas adultas y las preguntas van referidas a las características personales del individuo (edad, género, estado civil, nivel educativo, entre otros), así como aspectos vinculados con el estado de salud (dolencias, enfermedades crónicas, visitas al médico, etc.). La encuesta también proporciona información respecto a diversos atributos del empleo como son los ingresos, el número de horas trabajadas, el horario, el tipo de contrato, entre otros, y autovaloraciones del nivel de satisfacción alcanzado por parte del trabajador con su empleo y con determinados aspectos laborales. En su conjunto, el PHOGUE proporciona una información detallada de ámbito nacional en cuanto a características personales del individuo y vida laboral se refiere. Por ello constituye una base de datos idónea para contrastar las hipótesis relacionadas con la existencia de efectos no monetarios de la educación en el estado de salud, así como en el nivel de satisfacción global del trabajo y las componentes laborales.

Para el análisis empírico se han seleccionado individuos adultos trabajadores cuyas edades están comprendidas entre 16 y 64 años, y que trabajan un mínimo de 15 horas a la semana, bien como asalariados o bien como trabajadores autónomos. Con este filtro y eliminando de la muestra aquellos individuos con ausencia de respuesta en las preguntas sobre satisfacción o sobre educación, quedan aproximadamente 4.300 registros válidos para el análisis empírico. A continuación, se procede a la descripción del conjunto de variables que van a ser utilizadas en la contrastación de las hipótesis operativas. A medida que se vayan presentando las variables en la siguiente sección se explicará con detalle la decisión metodológica empleada para la creación de cada una de ellas, así como las características que las determinan.

### 4.2.2. Variables dependientes

En el orden de las hipótesis operativas planteadas en el apartado 4.1.2. se realiza la descripción de cada una de las variables dependientes creadas a partir del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE).

#### 4.2.2.1. Variables dependientes generadas para contrastar las hipótesis operativas sobre el grado de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales

En este apartado se procede a la descripción de las variables dependientes referidas al nivel de satisfacción global con el trabajo y aspectos laborales. Para la valoración que el individuo realiza sobre el nivel de satisfacción global con su empleo, el PHOGUE proporciona una medida discreta ordenada donde los individuos entrevistados pueden elegir entre seis categorías diferentes que van desde el valor 1 (muy insatisfecho) hasta el valor 6 (plenamente satisfecho). Los valores 3 y 4 representan niveles intermedios de satisfacción global. Una información más específica de esta variable se detalla a continuación:

**Valor 1** El individuo se siente *muy insatisfecho* con su actividad principal.

**Valor 2** El individuo se siente *insatisfecho* con su actividad principal.

**Valor 3** El individuo se siente *ligeramente insatisfecho* con su actividad principal.

**Valor 4** El individuo se siente *ligeramente satisfecho* con su actividad principal.

**Valor 5** El individuo se siente *satisfecho* con su actividad principal.

**Valor 6** El individuo se siente *plenamente satisfecho* con su actividad principal.

De igual forma, para el análisis del efecto de la educación sobre el nivel de satisfacción del individuo con determinados aspectos laborales, el PHOGUE proporciona medidas discretas ordenadas para cada una de estas componentes del empleo que se examinan. De nuevo, el individuo entrevistado puede elegir entre seis categorías diferentes que van desde el valor 1 (muy insatisfecho) hasta el valor 6 (completamente satisfecho). Los valores 3 y 4 representan niveles intermedios de satisfacción global. La Tabla 4.1 muestra las distintas componentes o aspectos laborales considerados en este análisis, así como el rango de valores que adquieren los correspondientes grados de satisfacción.

Tabla 4.1: **Variables dependientes: Grado de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales**

<b>Hipótesis Operativas</b>	<b>Contenido de la variable</b>	<b>Valores de la variable</b>
I.1	Grado de satisfacción con la actividad principal	1-6
II.1	Grado de satisfacción con el ingreso	1-6
II.2	Grado de satisfacción con la estabilidad	1-6
II.3	Grado de satisfacción con el tipo de trabajo	1-6
II.4	Grado de satisfacción con la jornada laboral	1-6
II.5	Grado de satisfacción con el horario	1-6
II.6	Grado de satisfacción con las condiciones laborales/ambientales	1-6
II.7	Grado de satisfacción con la distancia y comunicación	1-6

#### 4.2.2.2. Variables dependientes generadas para contrastar las hipótesis operativas sobre el estado de salud

En este apartado se procede a la descripción de las variables que están vinculadas con ciertos aspectos del estado de salud del individuo. En el orden de las hipótesis operativas planteadas anteriormente, se generan tres variables dependientes:

**Estado de Salud** Para la valoración que el trabajador realiza sobre su estado de salud, el PHOGUE proporciona una medida discreta ordenada donde los individuos entrevistados pueden elegir entre cinco posibles categorías que varían entre el valor 1 (estado de salud muy malo) y el valor 5 (estado de salud muy bueno). Una información más específica de esta variable dependiente se detalla a continuación:

**Valor 1** El estado de salud del individuo es *muy malo*.

**Valor 2** El estado de salud del individuo es *malo*.

**Valor 3** El estado de salud del individuo es *aceptable*.

**Valor 4** El estado de salud del individuo es *bueno*.

**Valor 5** El estado de salud del individuo es *muy bueno*.

Al ser esta variable una autovaloración del estado de salud del individuo, éste elige la alternativa con la que se siente más identificado en el momento de la entrevista. La información que proporciona esta variable evita el sesgo que supone decidir arbitrariamente dónde se encuentra el *punto de corte* entre lo que habitualmente se considera tener buena salud y lo que se entiende por estar enfermo (Wagstaff y Van Doorslaer, 1994).

**Enfermedad Crónica** Para el análisis de la capacidad del individuo de poder desarrollar su actividad principal a pesar de que éste sufra algún tipo de enfermedad crónica física o mental o alguna incapacidad o deficiencia, el PHOGUE proporciona una medida discreta ordenada donde los individuos entrevistados pueden elegir entre tres categorías posibles:

**Valor 1** La enfermedad o incapacidad impide *intensamente* al individuo el desarrollo de su actividad principal.

**Valor 2** La enfermedad o incapacidad impide *hasta cierto punto* al individuo el desarrollo de su actividad principal.

**Valor 3** La enfermedad o incapacidad *no* impide en absoluto al individuo el desarrollo de su actividad principal.

El objetivo es determinar si la educación tiene algún efecto sobre la voluntad o capacidad de trabajar ante la posibilidad de que el individuo pueda padecer alguna dolencia. Esta cuestión es realizada a todos los individuos independientemente de que posean alguna dolencia crónica o no. Un coeficiente significativo en la educación permitiría determinar que los individuos educados no encuentran ningún obstáculo en su trabajo aún cuando pudieran padecer algún tipo de enfermedad.

**Número de veces a revisión médica** Para el análisis de que el individuo educado presta más atención a su estado de salud, el PHOGUE proporciona una medida discreta ordenada que recoge este efecto. En ella se cuestiona el número de veces que el individuo ha tenido que asistir a la consulta de medicina general, dentista, oculista u óptico durante los últimos doce meses naturales. Los individuos entrevistados pueden elegir entre cinco categorías posibles donde se especifican el número de veces que han ido al médico. Las posibilidades que proporciona la encuesta están clasificadas en cinco posibles respuestas que toman los siguientes valores:

**Valor 1** Ninguna.

**Valor 2** Una o dos veces.

**Valor 3** De tres a cinco veces.

**Valor 4** De seis a nueve veces.

**Valor 5** Diez o más veces.

Cabe destacar que el hecho de que un individuo asista un número considerable de veces al médico puede reflejar dos situaciones bien distintas: (1) que asista a la consulta porque su estado de salud no sea bueno o, (2) que tenga por costumbre controlar periódicamente su estado de salud, sometiéndose a un número de revisiones periódicas. La interpretación que se va a dar a esta variable corresponde a la segunda situación, puesto que ya existe en la encuesta una variable que refleja el número de veces que el entrevistado asistió a la consulta en los doce últimos meses y, el hecho de ir al dentista, al oculista y al óptico, además de a la consulta de medicina general está asociado con más frecuencia a la situación de ser más precavido con el estado de salud. Se pretende analizar el efecto no monetario que produce la educación sobre el hecho de que el individuo sea más cauto con su salud.

Tabla 4.2: **Variables dependientes: Grupo salud**

<b>Operativas Hipótesis</b>	<b>Contenido de la variable</b>	<b>Valores de la variable</b>	<b>Nombre de la variable</b>
IV.1	Estado de salud	1–5	Salud
IV.2	Enfermedad crónica o deficiencia	1–3	Crónica
IV.3	Número de veces a revisión médica	1–5	Prevención

En el análisis empírico, la nomenclatura de estas tres variables dependientes generadas se especifica en la Tabla 4.2. La variable *salud* también se incluye en el análisis de las hipótesis operativas referidas a las hipótesis generales *I*

y *II* (trabajo y aspectos laborales), pero esta vez actuando como una variable explicativa, puesto que, tal como se apuntaba anteriormente, el estado de salud es una componente de la función de utilidad y un determinante clave en el nivel de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales.

### 4.2.3. Variables explicativas

Las variables explicativas de este estudio corresponden con el conjunto de determinantes que influyen en el grado de satisfacción global del trabajo y componentes laborales, así como en el estado de salud del individuo. Recogen las características personales y laborales de los trabajadores y pueden ser clasificadas en cuatro grupos que representan el nivel educativo del individuo, la percepción del trabajador sobre la adecuación entre la formación recibida y el empleo, el conjunto de atributos del empleo y las características personales del individuo. El objetivo de incluir todos estos conjuntos de variables es aislar el efecto no monetario de la educación sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo, componentes laborales y estado de salud del que puedan generar otras variables, puesto que, en el caso de no ser incluidas, podrían reflejarse en el efecto de la variable nivel educativo de un modo erróneo. Estos cuatro grupos de determinantes se detallan a continuación:

#### 4.2.3.1. Nivel educativo

Para la variable referida al nivel educativo del individuo, el PHOGUE clasifica a los individuos en 8 grupos según el nivel máximo de estudios alcanzados por estos <sup>1</sup>:

**Analfabetos y sin estudios** Comprende a individuos que no saben leer ni escribir e individuos con menos de cinco años en la escuela, pero que son capaces de escribir y leer.

**Estudios primarios** Comprende la primera etapa de EGB.

**Primer Nivel de Enseñanza Secundaria** Comprende la segunda etapa de EGB y ESO.

**Formación Profesional de Primer Grado (FP1)** Comprende la antigua oficialía industrial y otras enseñanzas técnico-profesionales equivalentes.

---

<sup>1</sup>Para más información véase el apéndice

**Formación Profesional de Segundo Grado, FP2 y Módulo 3 de FP** Comprende los estudios de Formación Profesional de Segundo Grado, así como los equivalentes académica o laboralmente y otros similares.

**Segundo Nivel de Enseñanza Secundaria** Comprende el Bachillerato Superior (BUP) y COU.

**Estudios universitarios primer ciclo y estudios equivalentes a superiores** Comprende carreras universitarias de primer ciclo y estudios equivalentes a superiores, ya sean reconocidos y no reconocidos.

**Título universitario de ciclo largo o equivalente y reconocido** Comprende carreras universitarias de ciclo largo, estudios de Doctorado, Masters y otros estudios de postgrado impartidos en la universidad.

La Tabla 4.3 muestra la categorización realizada de los niveles educativos y el máximo de años de educación necesarios para completar cada nivel. A partir de esta clasificación del nivel educativo en España se generan seis *variables ficticias* para el análisis empírico: Sin estudios, Primaria, EGB/FP1, Formación Profesional II, Diplomado o equivalente y Licenciado o equivalente, puesto que el individuo de referencia ha cursado hasta BUP/COU.

Tabla 4.3: **Variables explicativas: Nivel educativo**

<b>Nombre de la variable</b>	<b>Estudios realizados</b>	<b>Años de escolarización</b>
Sin estudios	Carencia de educación formal	2
Primaria	Estudios primarios	5
EGB/FP1	Bachillerato elemental y FP1	9
Formación Profesional II	FP2 y similares	11
COU	Bachillerato superior y COU	12
Diplomado o equivalente	Carreras de ciclo corto	15
Licenciado o equivalente	Carreras de ciclo largo	17

#### 4.2.3.2. Adecuación formación/empleo

En este apartado se procede a la descripción de las variables que recogen el ajuste entre la formación recibida y los requisitos necesarios para el empleo. A este respecto el PHOGUE ofrece información sobre el desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones y habilidades en el ámbito del mercado de trabajo. Este posible desajuste se canaliza mediante las dos variables siguientes:

**Relación formación/empleo** En ocasiones la formación que posee el trabajador no se ajusta a los requisitos necesarios en su empleo, lo que produce que éste no encuentre suficiente relación entre su nivel educativo y la tarea diaria que tiene que desempeñar. En otras ocasiones, se produce la situación contraria. Ante esta disyuntiva, el individuo entrevistado puede elegir entre dos opciones que proporciona el PHOGUE en la siguiente variable y que lleva asociada los siguientes valores:

**Valor 0** La formación recibida *no* le ha proporcionado los conocimientos necesarios al individuo para desempeñar el trabajo actual.

**Valor 1** La formación recibida *sí* le ha proporcionado los conocimientos necesarios al individuo para desempeñar el trabajo actual.

**Infravaloración/sobrevaloración** En determinadas ocasiones el trabajador pueden estar desempeñando tareas que requieren un nivel de educación inferior al que éste posee y, en consecuencia se sienta infravalorado. En otras ocasiones, la situación es la contraria. El trabajador considera que sus conocimientos y habilidades le permitirían desempeñar un trabajo más cualificado. En este caso se siente sobrecualificado respecto al empleo actual. El PHOGUE proporciona una variable que permite al individuo entrevistado elegir entre esas dos opciones:

**Valor 0** El trabajador *no* se siente sobrecualificado.

**Valor 1** El trabajador *sí* se siente sobrecualificado.

Cabe destacar que ambas variables recogen el planteamiento de las hipótesis operativas III.1. y III.2. Además, estas variables explicativas constituyen una autovaloración del individuo y son de naturaleza subjetiva. Por esta razón, la probabilidad de que tengan un efecto sobre las variables dependientes (subjetivas) supera la de

cualquier otra variable que pudiera indicar el desajuste entre la formación recibida y el empleo. Son incluidas en el análisis y constituyen un determinante clave en el análisis de las autovaloraciones correspondientes a los niveles de satisfacción efectuadas por los trabajadores. Para el análisis empírico se han generado dos *variables ficticias*, según se especifica en la Tabla 4.4.

Tabla 4.4: **Variables explicativas: Adecuación formación/empleo**

Hipótesis	Contenido de la variable	Valores de la variable	Nombre de la variable
III.1	Relación formación/empleo	No/Sí (0/1)	Relación
III.2	Infravaloración/sobrevaloración	No/Sí (0/1)	Sobrecualificación

#### 4.2.3.3. Atributos del empleo

En este apartado se procede a la descripción de las variables explicativas correspondientes a los aspectos del trabajo. De acuerdo con la teoría económica, el ingreso y las horas de trabajo deben ser incluidas en el análisis empírico como principales atributos del empleo relacionados con el grado de satisfacción global del trabajo y componentes laborales. Pero lógicamente destacan otros aspectos laborales que pueden influir notablemente en el nivel de satisfacción. A este respecto el PHOGUE ofrece la información de diversos atributos del empleo que, junto con el ingreso y la jornada laboral, se detallan a continuación:

**Ingreso** El PHOGUE proporciona los ingresos netos por rentas del trabajo por cuenta ajena en el año anterior para trabajadores asalariados y, los ingresos netos por rentas del trabajo por cuenta propia en el año anterior para los trabajadores autónomos. En el momento de la entrevista, la información de la variable ingreso del año 1998 está referida a la renta anual del ejercicio 1997. Además, se ha seleccionado únicamente aquellos individuos que en el año 1997 ingresaron un mínimo de 3.000 euros (medio millón de pesetas). La razón de aplicar este filtro radica en que las autovaloraciones de los trabajadores sobre los niveles de satisfacción son más consistentes con un ingreso

mínimo anual, como pueda ser 3.000 euros. Una cantidad inferior de euros no ofrece demasiado fundamento y seguridad para la validación adecuada de las autovaloraciones efectuadas por el trabajador. Además, establecer un ingreso mínimo de 3.000 euros equivale generalmente a trabajar al menos 15 horas a la semana, condición inicial que se ha establecido en los registros escogidos de la muestra.

**Jornada laboral** Se cuantifica por el número medio de horas trabajadas a la semana. El mínimo son 15 horas a la semana, puesto que trabajar al menos esa cantidad de horas proporciona una opinión válida de las autovaloraciones emitidas por el trabajador, además de un ingreso mínimo. Una cantidad inferior de horas llevaría a la misma situación comentada antes con el ingreso: autovaloraciones no demasiado consistentes.

**Sector de actividad** Puede ser público o privado. Un empleo en el sector público puede ser, por una parte, muy gratificante para determinadas personas, puesto que supone servir al sistema público y, por otra, proporciona estabilidad laboral que, a su vez, reduce la incertidumbre laboral. El sector de actividad supone una elección ocupacional por parte del individuo en cierta forma. Además, tiene especiales características que influyen positivamente en las puntuaciones sobre el grado de satisfacción global con el trabajo y con las componentes laborales. El PHOGUE proporciona información sobre el sector de actividad (público/privado) al que pertenece la empresa donde el individuo trabaja. Se genera una variable ficticia que toma los siguientes valores:

**Valor 0** El individuo trabaja en el sector privado.

**Valor 1** El individuo trabaja en el sector público.

**Estatus laboral** El trabajador es asalariado o autónomo. Ser trabajador autónomo está generalmente asociado con una mayor autonomía personal y mayor control sobre el propio trabajo y, de este modo, con la vida de uno mismo. Además, permite desarrollar las destrezas de cada uno e innovar con cierta libertad, así como poder asumir determinadas responsabilidades entre otros aspectos. Trabajar por cuenta propia no está asociado en la mayoría de los casos con una decisión ocupacional por parte del individuo, sino que puede ser consecuencia de que el individuo se encuentre en paro demasiado tiempo y decida autoemplearse por no encontrar trabajo como asalariado. En ambos casos, ya sea por

decisión propia o de forma involuntaria, el estatus del individuo en el mercado laboral es un determinante clave en los grados de satisfacción alcanzados con el trabajo componentes laborales y, por ello, debe ser incluido en el análisis. En este sentido, el PHOGUE también proporciona la situación laboral de los encuestados, que declaran estar en las siguientes situaciones:

- Asalariado.
- Aprendiz remunerado.
- Trabajador en formación.
- Empresario sin asalariados o trabajador independiente.
- Ayuda familiar.

De la clasificación anterior, se crea una variable que diferencia el hecho de trabajar por cuenta propia del resto de situaciones laborales. Se genera una variable ficticia que toma los siguientes valores:

**Valor 0** El individuo es un trabajador asalariado, aprendiz remunerado, trabajador en formación o que tiene ayuda familiar.

**Valor 1** Si el individuo es un empresario sin asalariados o trabajador independiente.

**Tipo de ocupación** La aceptación de un puesto de trabajo puede considerarse una decisión del individuo que está muy relacionada con su nivel educativo. En consecuencia, este atributo del empleo tiene un efecto notable en las puntuaciones sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo y con las componentes de éste. El PHOGUE proporciona una clasificación de los individuos de acuerdo con el empleo que desempeñan. La ocupación se obtiene siguiendo la clasificación nacional de ocupaciones (CNO-94), la cual considerada a un dígito muestra los siguientes grupos con sus correspondientes valores asociados:

**Valor 1** Dirección de las empresas y de la administración pública.

**Valor 2** Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

**Valor 3** Técnicos y profesionales de apoyo.

**Valor 4** Empleados de tipo administrativo.

**Valor 5** Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios.

**Valor 6** Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.

**Valor 7** Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria; trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados; trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados.

**Valor 8** Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria fija y conductores y operadores de maquinaria móvil.

**Valor 9** Trabajadores no cualificados.

A partir de esta clasificación se ha querido recoger en un variable y de forma simultánea el siguiente efecto: aquellas ocupaciones que están relacionadas con un nivel educativo medio/alto y aquellas ocupaciones que están relacionadas con un nivel educativo inferior. El conjunto de ocupaciones en los que suelen trabajar individuos con una educación media/superior se les denomina trabajos *white collar*. Corresponden con los valores 1, 2, 3, 4 y 5 de la clasificación anterior. El conjunto de ocupaciones menos cualificadas en los que suelen trabajar individuos con un nivel de educación inferior constituyen los trabajos denominados *blue collar*. Corresponden con los dígitos 6, 7, 8 y 9 de la clasificación anterior. De esta forma se genera una *variable ficticia* que toma los siguientes valores:

**Valor 0** El individuo tiene un trabajo clasificado como *blue collar*.

**Valor 1** El individuo tiene un trabajo clasificado como *white collar*.

**Tipo de contrato** En determinadas ocasiones el tipo de contrato es una elección por parte del individuo, pero en la mayoría de los casos es una situación involuntaria. Esta razón, añadida a que el tipo de contrato condiciona otros aspectos del trabajo, lleva a su inclusión en el modelo estimado. De esta forma el PHOGHE proporciona una variable que permite clasificar a los individuos según el tipo de contrato que poseen:

- Contrato de duración indefinida (permanente o fijos discontinuos o funcionarios).
- Contrato eventual o temporal.
- Sin contrato.
- Otro acuerdo laboral.

A partir de la información anterior, se crea una variable que recoge el hecho de poseer un contrato eventual frente a un contrato de duración indefinida. El resto de categorías se toman como valores perdidos. Así, se genera una variable ficticia que toma los siguientes valores:

**Valor 0** El individuo posee un contrato de duración indefinida.

**Valor 1** El individuo posee un contrato eventual o de duración temporal.

Para el análisis empírico, la nomenclatura de las variables correspondientes a los atributos del empleo se especifica en la Tabla 4.5. Para la estimación, tanto el ingreso como el número de horas en la jornada laboral entran en el modelo expresadas en logaritmos neperianos.

Tabla 4.5: **Variables explicativas: Atributos del empleo**

Nombre de la variable	Valores de la variable
Ingreso neto	Continua
Jornada laboral	Continua
Empleo en sector público	No/Sí (0/1)
Trabajo por cuenta propia	No/Sí (0/1)
Ocupación <i>white collar</i>	No/Sí (0/1)
Trabajo temporal	No/Sí (0/1)

Cabe destacar que en todo el conjunto de atributos del empleo descritos hasta ahora, el estado de salud tiene un efecto destacado. Entre otras razones, una buena

condición física y psíquica permite el individuo trabajar unas determinadas horas para soportar el esfuerzo laboral y, además, la salud también influye en el tipo de trabajo realizado (más o menos arriesgado). Por ello, el estado de salud del individuo se incluye como variable explicativa en el modelo empírico (componente de la función de utilidad).

**4.2.3.4. Características personales**

En referencia a las características personales de los encuestados, se incluyen en el análisis empírico la edad del trabajador, el género (definido como una variable ficticia que toma el valor 1 para las mujeres), y el estado civil (definido como una variable ficticia que toma el valor 1 para soltero/a y 0 para el resto de casos: casado, separado, divorciado o viudo). Se ha querido recoger el efecto en el grado de satisfacción correspondiente a una persona sin ningún tipo de carga familiar directa frente al resto de individuos que monetariamente comparten sus ingresos. Por último se incluye el estado de salud del individuo que ya ha sido descrita anteriormente como una variable dependiente, puesto que es un determinante clave en el nivel de satisfacción laboral y componentes laborales. Ahora actúa como variable explicativa discreta ordenada. Todo este conjunto de características personales se les denomina variables de control. Para el análisis empírico, la nomenclatura se especifica en la Tabla 4.6.

**Tabla 4.6: Variables explicativas: Características personales**

Nombre de la variable	Valores de la variable	
Edad	Continua	15-64
Género	Hombre/Mujer	(0/1)
Soltero	No/Sí	(0/1)
Salud	Discreta	1-5

### 4.3. Modelización: Principales características de los modelos de respuesta discreta ordenada

La elección del modelo econométrico empleado en la estimación viene determinado por las características de la variable dependiente. Las hipótesis operativas planteadas en este capítulo están referidas a variables dependientes discretas ordenadas. Se emplean *modelos de respuesta ordenada* para reflejar este carácter ordinal. La descripción de dichos modelos puede verse en Green (1999) y Cabrer, Sancho y Serrano (2001).

El enfoque teórico de este tipo de modelos se fundamenta en la teoría de la utilidad del agente económico. Se supone que el agente económico es racional y que elige la alternativa u opción que le facilite una mayor utilidad. Además, el modelo se puede concebir como un problema de decisión, en el sentido de que se debe elegir una opción entre un conjunto de  $M$  alternativas posibles.

El planteamiento del problema de elección entre múltiples alternativas es el enfoque de la variable latente. En éste se supone la existencia de una variable inobservable o latente no limitada en su rango de variación,  $Y_i^*$ , que depende de las características de la decisión,  $X_i^*$ , o del individuo  $X_i^{**}$ . Sobre esta variable latente se aplica una regla de observabilidad que genera las alternativas que se observan en la realidad. Desde este punto de vista, los valores de la variable real observada,  $Y_i$ , que mide las distintas categorías se fundamentan de acuerdo con el siguiente esquema:

$$Y_i = \begin{cases} 0 & \text{si } \gamma_1 \geq Y_i^* \\ 1 & \text{si } \gamma_2 \geq Y_i^* \geq \gamma_1 \\ 2 & \text{si } \gamma_3 \geq Y_i^* \geq \gamma_2 \\ \dots & \\ (M-1) & \text{si } Y_i^* \geq \gamma_{(M-1)} \end{cases}$$

donde  $\gamma_1, \gamma_2, \dots, \gamma_{(M-1)}$  son los valores de los umbrales o barreras. Existe una correspondencia entre el orden de los valores de la variable real y el orden de la variable latente, es decir, que si  $Y_i < Y_j$  implica que  $Y_i^* < Y_j^*$ .

El modelo de respuesta múltiple se expresa formalmente a través de la siguiente relación:

$$Y_i^* = F(X_i) + u_i = X_i\beta + u_i$$

donde:

- $Y_i^*$ : variable latente (no observada) que cuantifica las distintas categorías.
- $F(\cdot)$ : función no lineal de una combinación lineal de las características o índice.
- $X_i\beta$ : combinación lineal de las variables o características, denominado índice del modelo y se denota por  $Z_i$ .
- $u_i$ : es una variable aleatoria.

Respecto a  $F(\cdot)$ , generalmente se utiliza la función de distribución Logística, la función de distribución de la Normal y la función Valor Extremo o función de Gompit. Con estos tres tipos de funciones se establece una clasificación de los modelos de respuesta ordenada tal como se especifican a continuación:

**Función Logit** Modelo Logit Ordenado

**Función Probit** Modelo Probit Ordenado

**Función Valor Extremo** Modelo Valor Extremo Ordenado

Para el análisis empírico de esta tesis se ha escogido el Modelo Logit Ordenado porque ha presentado un mejor ajuste, donde el término de perturbación sigue una distribución Logística. La probabilidad de elegir cada una de las categorías de  $Y_i$  viene definida por la siguiente relación:

$$\begin{aligned}
 \text{Prob}(Y_i = 0 \mid X_i, \beta, \gamma) &= \Lambda(\gamma_1 - X_i\beta) \\
 \text{Prob}(Y_i = 1 \mid X_i, \beta, \gamma) &= \Lambda(\gamma_2 - X_i\beta) - \Lambda(\gamma_1 - X_i\beta) \\
 \text{Prob}(Y_i = 2 \mid X_i, \beta, \gamma) &= \Lambda(\gamma_3 - X_i\beta) - \Lambda(\gamma_2 - X_i\beta) \\
 &\dots \\
 \text{Prob}(Y_i = M - 1 \mid X_i, \beta, \gamma) &= \Lambda(\gamma_{(M-1)} - X_i\beta) - \Lambda(\gamma_{(M-2)} - X_i\beta)
 \end{aligned}$$

con  $\Lambda(\cdot)$  función de distribución para un Modelo Logit Ordenado. Los valores de los umbrales o barreras y los valores de  $\beta$  se estiman conjuntamente mediante la maximización del logaritmo de la función de verosimilitud:

$$\begin{aligned}
 L(\beta, \gamma) &= \sum_{\gamma=0} \log[\text{Prob}((Y_i = 0 \mid X_i, \beta, \gamma))] + \sum_{\gamma=1} \log[\text{Prob}((Y_i = 1 \mid X_i, \beta, \gamma))] + \\
 &\dots + \sum_{\gamma=(M-1)} \log[\text{Prob}((Y_i = (M - 1) \mid X_i, \beta, \gamma))]
 \end{aligned}$$

Los estimadores obtenidos por el proceso de máxima verosimilitud son consistentes y asintóticamente eficientes. El signo de los coeficientes muestra la dirección del cambio en la probabilidad de pertenecer a la categoría de respuesta más elevada debido a un incremento en la correspondiente variable explicativa. El efecto marginal de un regresor sobre la probabilidad de pertenecer a cada categoría viene dada por:

$$\begin{aligned} \frac{\partial \text{Prob}(Y_i = 0)}{\partial X_k} &= -\lambda(\gamma_1 - X_i\beta)\beta_k \\ \frac{\partial \text{Prob}(Y_i = 1)}{\partial X_k} &= -\lambda(\gamma_2 - X_i\beta)\beta_k + \lambda(\gamma_1 - X_i\beta)\beta_k \\ &\dots \\ \frac{\partial \text{Prob}(Y_i = M - 1)}{\partial X_k} &= -\lambda(\gamma_{(M-1)} - X_i\beta)\beta_k \end{aligned}$$

En general, los coeficientes estimados en los Modelos Ordenados no cuantifican directamente el incremento en la probabilidad dado el aumento unitario en la correspondiente variable independiente. La magnitud de la variación en la probabilidad depende del nivel original de ésta y, por tanto, de los valores iniciales de todos y cada uno de los regresores y de sus coeficientes. Por tanto, la magnitud del efecto marginal de un regresor  $X_k$  depende del valor del coeficiente  $\beta_k$  y de los valores de la función de densidad  $\lambda(\cdot)$  para el individuo en cuestión. Cuanto más grande sea el valor del coeficiente  $\beta$ , mayor será el impacto del cambio en el valor del regresor, el cual va a incidir en el valor de la variable latente  $Y_i^*$ .

# Capítulo 5

## Análisis descriptivo y resultados de las estimaciones

El capítulo se divide en seis partes. En primer lugar, se realiza un estudio descriptivo de las variables dependientes (apartado 5.1). En segundo lugar, un análisis descriptivo de las variables explicativas (apartado 5.2). El conjunto de variables dependientes e independientes se ha planteado en el capítulo 4. En tercer lugar, se plantea la estructura de los modelos empíricos utilizados en la contrastación de las hipótesis operativas (apartado 5.3). En cuarto lugar se realizan la estimación del modelo econométrico correspondiente al grado de satisfacción con el trabajo (apartado 5.4). En quinto lugar se exponen las estimaciones de los modelos econométricos correspondientes a los niveles de satisfacción con las componentes laborales (apartado 5.5). En sexto lugar se muestran las estimaciones realizadas en torno a los aspectos vinculados con el estado de salud del individuo (apartado 5.6).

### **5.1. Análisis descriptivo de las variables dependientes**

#### **5.1.1. Distribución de las puntuaciones del nivel de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales**

Las puntuaciones de los niveles de satisfacción con las componentes laborales proporcionan información adicional sobre la utilidad obtenida a través de los distintos aspectos del trabajo. Esta idea está bien fundamentada desde el momento

en que las medidas de los niveles de satisfacción están lejos de ser homogéneas. En efecto, tal como se puede apreciar en la Tabla 5.1, las distribución de puntuaciones no sólo difiere en el valor medio y en el modal (la satisfacción con el ingreso alcanza el valor más alto en el nivel 3, seguido del nivel 4 y del 2; la satisfacción con las horas trabajadas toma el valor más alto en el nivel 4, seguido del 5; y el resto de niveles de satisfacción alcanzan el máximo valor en el nivel 5), sino también en la proporción de respuestas correspondientes a los niveles más bajos y más altos de satisfacción.

Tabla 5.1: **Distribución de las puntuaciones del nivel de satisfacción global con el trabajo y con las componentes laborales**

	1= Muy insatisfecho	2	3	4	5	6= Plenamente satisfecho
Ingresos	8.39	17.29	27.21	26.98	16.11	4.01
Estabilidad	5.38	7.44	13.45	20.01	30.26	23.44
Tipo de trabajo	2.71	5.40	14.03	24.12	35.42	18.30
Jornada laboral	7.03	12.02	18.79	26.68	25.52	9.93
Horario	5.74	8.52	14.25	24.91	31.47	15.09
Condiciones lab.	4.41	6.82	13.71	25.28	35.70	14.07
Distancia	5.44	7.99	13.42	21.27	30.46	21.39
Global	5.52	7.86	13.23	21.09	30.62	21.67

### 5.1.2. Correlaciones de las puntuaciones del nivel de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales

La información de la Tabla 5.2 muestra la no homogeneidad de estas medidas. En efecto, la matriz de correlación de las puntuaciones del nivel de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales muestra que todos los coeficientes son positivos, aunque difieren en su magnitud: desde el valor 0.168 en la relación nivel de satisfacción ingreso/distancia hasta el valor 0.66 en la relación nivel de satisfacción global/tipo de trabajo. Estos resultados indican en qué medida están relacionados los niveles de satisfacción global del individuo con su trabajo con determinados aspectos específicos del trabajo. La relación más alta la alcanza el nivel de satisfacción global con el tipo de trabajo (0.66), seguido de los ingresos (0.467) y de la estabilidad laboral (0.432). Además, estos resultados ofrecen la relación entre los niveles de

satisfacción de las distintas componentes laborales que, en su conjunto, proporcionan información complementaria y no meramente redundante sobre la utilidad derivada del trabajo.

Tabla 5.2: Matriz de correlación de las puntuaciones del nivel de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales

Satisfacción con:	Ingresos	Estabilidad	Tipo de trabajo	Jornada laboral	Horario	Condiciones	Distancia
<b>Estabilidad</b>	0.341						
<b>Tipo de trabajo</b>	0.368	0.391					
<b>Jornada laboral</b>	0.327	0.279	0.412				
<b>Horario</b>	0.279	0.264	0.361	0.547			
<b>Condiciones</b>	0.285	0.271	0.430	0.305	0.381		
<b>Distancia</b>	0.168	0.232	0.259	0.211	0.262	0.346	
<b>Global</b>	0.467	0.432	0.660	0.393	0.378	0.396	0.234

NOTA: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

### 5.1.3. Distribución de las puntuaciones del grado de satisfacción global con el trabajo. Análisis por características personales y por atributos del empleo

El estudio de la distribución de puntuaciones de la satisfacción global con el trabajo ofrece la proporción de individuos para cada uno de los niveles o categorías establecidas. Si el análisis se realiza por atributos del empleo y características personales, la información es más detallada tal como se muestra en la Tabla 5.3 con el trabajo.

En efecto, un estudio de frecuencias por atributos del empleo permite corroborar la información de la Tabla 5.1, puesto que algunos atributos del empleo considerados corresponden con algunas de las componentes laborales (ingreso, tipo de trabajo y jornada laboral). En efecto, el mayor porcentaje de individuos declaran estar muy satisfechos con el trabajo (nivel 5) en cada uno de los aspectos laborales considerados seguidos del nivel 4 (medianamente satisfecho). El estudio de frecuencias por nivel educativo y el resto de características personales permite llegar a la misma conclusión: mayor de proporción de individuos muy satisfechos (nivel 5) con su empleo.

Tabla 5.3: Distribución de las puntuaciones de la satisfacción global con el trabajo. Análisis por características personales y por atributos del empleo

	Muy insatisfecho					Plenamente satisfecho
	1	2	3	4	5	6
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	0.09 %	0.14 %	0.61 %	0.86 %	1.42 %	0.21 %
Primaria	0.72 %	1.72 %	4.42 %	6.26 %	9.14 %	2.78 %
EGB/FP1	0.79 %	1.72 %	4.79 %	8.11 %	10.84 %	4.16 %
Formación profesional II	0.28 %	0.35 %	0.96 %	2.22 %	3.34 %	0.82 %
COU	0.35 %	0.35 %	1.94 %	3.22 %	4.74 %	1.66 %
Diplomado o equivalente	0.09 %	1.03 %	0.82 %	1.73 %	4.28 %	1.47 %
Licenciado o equivalente	0.16 %	0.28 %	1.12 %	2.48 %	5.63 %	1.80 %
<b>Relación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación	1.12 %	2.63 %	7.04 %	13.28 %	24.88 %	8.27 %
No relación	1.40 %	3.01 %	7.60 %	7.53 %	14.63 %	4.60 %
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Sobrecualificados	1.80 %	3.70 %	9.22 %	13.85 %	20.72 %	6.01 %
No sobrecualificados	0.72 %	1.93 %	5.47 %	10.94 %	18.78 %	6.80 %
<b>Ingreso neto (euros)</b>						
[3000, 6,000[	3.70 %	8.86 %	19.84 %	25.13 %	31.61 %	10.85 %
[6,000, 12,000[	3.26 %	6.76 %	15.86 %	25.97 %	36.92 %	11.23 %
[12,000, 18,000[	1.01 %	2.28 %	10.97 %	24.00 %	45.28 %	16.40 %
[18,000, 24,000[	0.85 %	1.98 %	7.95 %	23.30 %	50.00 %	15.91 %
[24,000, 30,000[	0.00 %	5.04 %	10.92 %	16.81 %	52.10 %	15.13 %
Más de 30.000 euros	0.00 %	2.94 %	12.74 %	20.60 %	47.06 %	16.67 %
<b>Jornada laboral</b>						
15-24 horas	5.84 %	10.22 %	17.52 %	16.06 %	35.77 %	14.60 %
25-34 horas	2.31 %	6.02 %	15.74 %	18.12 %	43.05 %	14.35 %
35-44 horas	2.21 %	4.80 %	13.67 %	26.75 %	40.07 %	12.50 %
45-55 horas	2.00 %	6.22 %	15.14 %	23.47 %	40.37 %	12.80 %
más de 55 horas	4.12 %	7.46 %	17.10 %	22.40 %	35.17 %	13.75 %

(continúa en la página siguiente)

Tabla 5.3: Distribución de las puntuaciones de la satisfacción global con el trabajo. Análisis por características personales y por atributos del empleo. (continuación)

	Muy insatisfecho					Plenamente satisfecho
	1	2	3	4	5	6
<b>Sector de actividad</b>						
Sector privado	2.28 %	5.06 %	12.73 %	19.93 %	29.87 %	9.13 %
Sector público	0.23 %	0.60 %	1.90 %	4.88 %	9.64 %	3.76 %
<b>Situación profesional</b>						
Trabajador autónomo	0.32 %	0.83 %	2.57 %	4.08 %	6.41 %	2.72 %
Trabajador asalariado	2.18 %	4.80 %	12.08 %	20.71 %	33.10 %	10.17 %
<b>Tipo de contrato</b>						
Contrato fijo	1.60 %	3.67 %	10.67 %	19.51 %	33.24 %	11.27 %
Contrato eventual	0.85 %	1.68 %	3.81 %	5.30 %	6.60 %	1.80 %
<b>Tipo de trabajo</b>						
<i>white collar</i>	0.93 %	2.27 %	6.41 %	13.00 %	23.91 %	8.31 %
<i>blue collar</i>	1.60 %	3.37 %	8.31 %	12.00 %	15.51 %	4.51 %
<b>Edad</b>						
16–24	2.76 %	8.28 %	18.10 %	25.46 %	33.13 %	12.27 %
25–34	2.87 %	6.63 %	16.05 %	24.81 %	37.70 %	11.93 %
35–44	2.31 %	5.27 %	13.17 %	24.70 %	42.22 %	12.37 %
45–54	2.24 %	4.60 %	14.85 %	24.57 %	39.53 %	14.21 %
55–64	2.31 %	3.93 %	11.55 %	25.17 %	42.03 %	15.01 %
<b>Género</b>						
Hombre	1.65 %	3.76 %	9.85 %	17.21 %	27.54 %	8.20 %
Mujer	0.86 %	1.88 %	4.81 %	7.60 %	12.00 %	4.70 %
<b>Estado civil</b>						
Soltero	0.78 %	1.86 %	3.81 %	7.00 %	9.80 %	3.25 %
No soltero	1.72 %	3.78 %	10.84 %	17.83 %	29.70 %	9.64 %
<b>Estado de salud</b>						
Muy malo	0.02 %	0.07 %	0.02 %	0.02 %	0.02 %	0.12 %
Malo	0.16 %	0.44 %	0.32 %	0.60 %	0.63 %	0.25 %
Aceptable	0.44 %	0.97 %	3.20 %	3.27 %	4.32 %	1.65 %
Bueno	1.42 %	3.23 %	9.06 %	17.05 %	25.95 %	6.74 %
Muy bueno	0.46 %	0.93 %	2.04 %	3.88 %	8.57 %	4.13 %

Un análisis transversal muestra diferencias notables en estas proporciones. En efecto, un 33.10 % de trabajadores asalariados declaran estar muy satisfechos con su trabajo en contraste al 6.41 % que lo hacen por cuenta propia. La diferencia también es notable entre aquellos trabajadores que poseen un contrato fijo (33.24 %) frente a los que tienen un contrato eventual (6.60 %). Un 29.87 % de empleados en el sector privado está muy satisfecho con su trabajo en general, mientras que en el sector público la proporción es de un 9.64 %. Aquellos individuos que desempeñan un trabajo clasificado como *white collar* (23.91 %) están muy satisfechos frente a los que trabajan en un empleo *blue collar* (15.51 %). Hay que notar que las diferencias comentadas correspondientes al nivel 5 también se observan en el resto de niveles. Por características personales, existe una diferencia notable entre hombres y mujeres que declaran encontrarse medianamente y muy satisfechos con su empleo. El mismo fenómeno se repite entre los individuos solteros y los que no se encuentran en esa situación. Un 29.70 % de trabajadores no solteros declaran estar muy satisfechos con su trabajo (nivel 5), frente al 9.80 % de los individuos solteros.

#### **5.1.4. Medias de los niveles de la satisfacción global del trabajo y componentes laborales. Análisis por características personales y por atributos del empleo**

La información que aparece en las Tablas 5.4 y 5.5 es el valor medio (desviación típica entre paréntesis) de la satisfacción global con el trabajo y con cada una de las componentes laborales. El análisis se ha realizado tomando distintas particiones de la muestra de acuerdo con los atributos o aspectos del empleo y con las características personales del individuo. El objetivo es comparar los valores medios de las submuestras consideradas y observar si existen diferencias significativas, con el propósito de corroborar la no homogeneidad de las medidas de satisfacción con las distintas componentes laborales. La primera columna de la Tabla 5.4 corresponde al análisis de los niveles medios del grado de satisfacción con el trabajo y el resto de columnas de ambas tablas con los niveles medios de cada una de las componentes laborales.

Tabla 5.4: Medias de las medidas de satisfacción. Análisis por características personales y atributos del empleo

	Satisfacción	Satisfacción con:		
	global con el trabajo	Ingresos	Estabilidad	Tipo de trabajo
<b>Nivel educativo</b>				
Sin estudios	4.20 (1.12)	3.21 (1.18)	4.19 (1.36)	4.18 (1.22)
Primaria	4.19 (1.22)	3.19 (1.27)	4.15 (1.41)	4.23 (1.23)
EGB-FP1	4.29 (1.19)	3.28 (1.26)	4.24 (1.42)	4.35 (1.29)
FP2	4.31 (1.16)	3.43 (1.21)	4.27 (1.38)	4.39 (1.12)
COU	4.23 (1.24)	3.38 (1,30)	4.44 (1.36)	4.39 (1.25)
Diplomado	4.64 (1.04)	3.74 (1.28)	4.81 (1.41)	4.71 (1.09)
Licenciado	4.57 (1.07)	3.75 (1.27)	4.54 (1.50)	4.65 (1.16)
<b>Relación</b>				
<b>Formación/Empleo</b>				
Relación	4.45 (1.13)	3.49 (1.28)	4.46 (1.41)	4.55 (1.18)
No relación	4.14 (1.22)	3.22 (1.27)	4.16 (1.45)	4.18 (1.29)
<b>Adecuación</b>				
<b>Formación/Empleo</b>				
Sobrecualificados	4.20 (1.23)	3.28 (1.29)	4.29 (1.46)	4.26 (1.29)
No sobrecualificados	4.47 (1.12)	3.49 (1.27)	4.37 (1.40)	4.55 (1.16)
<b>Ingreso anual (euros)</b>				
[3,000, 6,000[	4.05 (1.28)	3.16 (1.30)	3.71 (1.49)	4.07 (1.32)
[6,000, 12,000[	4.20 (1.23)	3.17 (1.25)	4.24 (1.40)	4.30 (1.26)
[12,000, 18,000[	4.59 (1.03)	3.59 (1.21)	4.69 (1.34)	4.65 (1.12)
[18,000, 24,000[	4.68 (0.96)	3.93 (1.20)	4.88 (1.22)	4.73 (0.98)
[24,000, 30,000[	4.61 (1.01)	4.38 (1.08)	4.97 (1.07)	4.81 (1.07)
Más de 30.000 euros	4.61 (1.01)	4.53 (1,31)	4.50 (1.18)	4.58 (1.38)
<b>Jornada laboral</b>				
15-24 horas	4.10 (1.44)	3.10 (1.36)	3.73 (1.67)	4.11 (1.46)
25-34 horas	4.37 (1.22)	3.61 (1.37)	4.43 (1.54)	4.57 (1.25)
35-44 horas	4.35 (1.14)	3.39 (1.26)	4.41 (1.42)	4.41 (1.19)
45-55 horas	4.33 (1.18)	3.39 (1.25)	4.21 (1.39)	4.40 (1.25)
más de 55 horas	4.16 (1.32)	3.27 (1.35)	4.23 (1.40)	4.30 (1.37)

(continúa en la página siguiente)

Tabla 5.4: Medias de las medidas de satisfacción. Análisis por características personales y atributos del empleo. (continuación)

	Satisfacción	Satisfacción con:		
	global con el trabajo	Ingresos	Estabilidad	Tipo de trabajo
<b>Sector de actividad</b>				
Sector privado	4.24 (1.25)	3.33 (1.28)	4.19 (1.40)	4.32 (1.26)
Sector público	4.64 (1.04)	3.56 (1.29)	4.86 (1.42)	4.68 (1.11)
<b>Situación profesional</b>				
Trabajador autónomo	4.39 (1.18)	3.44 (1.22)	4.15 (1.34)	4.51 (1.21)
Trabajador asalariado	4.31 (1.19)	3.37 (1.29)	4.37 (1.45)	4.37 (1.24)
<b>Tipo de contrato</b>				
Contrato fijo	4.41 (1.14)	3.45 (1.26)	4.69 (1.22)	4.50 (1.19)
Contrato eventual	4.02 (1.27)	3.19 (1.31)	3.11 (1.42)	4.07 (1.29)
<b>Edad</b>				
16–24	4.15 (1.26)	3.34 (1.34)	3.86 (1.49)	4.08 (1.31)
25–34	4.24 (1.22)	3.37 (1.27)	4.13 (1.46)	4.33 (1.28)
35–44	4.36 (1.16)	3.34 (1.27)	4.42 (1.42)	4.45 (1.22)
45–54	4.38 (1.17)	3.41 (1.30)	4.54 (1.34)	4.47 (1.16)
55–64	4.46 (1.14)	3.48 (1.24)	4.60 (1.33)	4.53 (1.23)
<b>Género</b>				
Hombre	4.32 (1,17)	3.37 (1.25)	4.31 (1.40)	4.40 (1.22)
Mujer	4.32 (1,22)	3.40 (1.35)	4.36 (1.49)	4.38 (1.28)
<b>Estado civil</b>				
Soltero	4.25 (1.22)	3.37 (1.29)	4.12 (1.46)	4.28 (1.25)
No soltero	4.35 (1.17)	3.38 (1.28)	4.40 (1.41)	4.44 (1.23)
<b>Estado de salud</b>				
Muy malo	4.08 (1.98)	2.92 (1.93)	4.08 (2.23)	4.08 (1.78)
Malo	3.75 (1.47)	2.95 (1.40)	4.02 (1.59)	3.99 (1.54)
Aceptable	4.09 (1.26)	3.22 (1.29)	4.21 (1.51)	4.19 (1.32)
Bueno	4.31 (1.13)	3.37 (1.22)	4.33 (1.38)	4.38 (1.19)
Muy bueno	4.58 (1.19)	3.56 (1.41)	4.46 (1.48)	4.64 (1.23)

A partir de los valores medios obtenidos en todas las submuestras consideradas se observa que el nivel medio de satisfacción de los trabajadores españoles con su empleo se encuentra por encima de la puntuación 4 (medianamente satisfecho). Por

nivel educativo, este valor medio es más elevado para los trabajadores que poseen un nivel educativo universitario, y en particular para el grado de diplomado. También es más elevado para aquellos empleados que no se sienten sobrecualificados y para los que consideran que la formación recibida está muy relacionada con su empleo. En cuanto a los atributos del trabajo y comenzando por el ingreso, el valor medio de la satisfacción global con el trabajo presenta una forma parabólica negativa, puesto que el valor medio alcanza el máximo entre los individuos con un ingreso anual neto que oscila entre 18.000 y 24.000 euros. Este efecto puede deberse a que obtener un ingreso mayor que 24.000 euros al año esté asociado a un mayor número de horas invertidas en el trabajo y se logre, por lo tanto, menos satisfacción con el empleo. Ganar menos de 18.000 euros, como es de esperar, disminuye el valor medio. A este respecto, el máximo valor medio de satisfacción correspondiente a la jornada laboral está entre 25 y 34 horas a la semana. Invertir más tiempo en el trabajo supondría un mayor esfuerzo laboral, por lo que el valor medio disminuye ligeramente. También es más elevado en el sector público frente al privado, o si se tiene un contrato fijo frente a uno eventual, y ligeramente superior si el trabajador es autónomo. El análisis por submuestras correspondientes a las características personales muestra que el valor medio del nivel de satisfacción global con el trabajo es mayor entre los individuos con más edad. Este efecto puede deberse, entre otros factores, a una mayor experiencia entre los individuos más veteranos, a una mayor madurez en el trabajo y una mayor estabilidad conseguida con el paso del tiempo. Por último, el nivel medio de satisfacción global con el empleo es mayor entre los hombres, entre los no solteros y entre aquellos que poseen un excelente estado de salud.

El análisis del valor medio del nivel de satisfacción con las componentes laborales presenta el mismo patrón que el estudio del nivel de satisfacción global con el empleo. De nuevo, los individuos con un nivel educativo superior tienen los mayores niveles medios de satisfacción con cada una de las componentes laborales. En particular, los diplomados presentan puntuaciones ligeramente superiores respecto a los licenciados en los niveles de satisfacción con la estabilidad, el tipo de trabajo, la jornada laboral, las condiciones laborales/ambientales y la distancia y comunicación. Están, por tanto, un poco más satisfechos en la mayoría de las *recompensas* y *costes* que sus colegas licenciados. Las diferencias más notables entre los individuos carentes de formación o con estudios primarios y los universitarios estriba en las puntuaciones del valor medio obtenido en la satisfacción con el ingreso, la estabilidad, el tipo de trabajo, la jornada laboral y el horario. En este sentido, la función de utilidad se incrementaría

con una educación superior y, por tanto para los universitarios, las satisfacciones son mayores y el esfuerzo laboral se soporta mejor. Además, los valores medios de los niveles medios de satisfacción con las componentes laborales son más elevados para los individuos que opinan que la formación recibida está muy relacionada con su trabajo y para los que no se consideran sobrecualificados. Por atributos del empleo, una renta elevada (entre 24.000 y 30.000 euros aproximadamente) reporta mayores satisfacciones con la estabilidad, tipo de trabajo, puesto que el valor medio alcanza su máximo y de igual forma con las componentes laborales jornada laboral y horario correspondientes a los *costes*. Los individuos con una jornada laboral entre 25 y 34 horas semanales son los que presentan una puntuación media mayor con todas las componentes laborales, con lo que trabajar menos supone algún tipo de pérdidas para el trabajador e invertir más de 34 horas a la semana en el trabajo comienza a reducir ligeramente cada uno de los niveles medios de satisfacción con las componentes laborales. También los empleados en el sector público presentan los mayores niveles medios de satisfacción en todas las componentes, así como los trabajadores que poseen un contrato fijo. Los trabajadores autónomos presentan un valor medio superior de satisfacción en todas las componentes exceptuando la estabilidad en el trabajo y en la jornada laboral. Por características personales, los niveles medios de satisfacción con cada una de las componentes laborales son más elevados para los trabajadores más veteranos, mujeres, para los individuos no solteros las componentes correspondientes a las *recompensas* y, para los solteros las componentes correspondientes a los *costes*, y para aquellos que poseen un buen estado de salud.

A partir del análisis realizado, las *recompensas* y *costes* resultan más satisfactorios para los individuos con educación universitaria, que consideran que la formación recibida y el empleo están bastante relacionados, que no se sienten sobrecualificados, que ganan entre 24.000 y 30.000 euros anuales, que trabajan entre 25 y 34 horas semanales, que trabajan en el sector público, por cuenta propia, que tienen un contrato fijo y con edades superiores a los 45 años, que son mujeres y no solteros.

Tabla 5.5: Medias de las medidas de satisfacción por características personales y del trabajo

	Jornada laboral	Horario	Satisfacción con:	
			Condiciones laborales	Distancia y comunicación
<b>Nivel educativo</b>				
Sin estudios	3.74 (1.22)	4.12 (1.21)	4.12 (1.31)	4.13 (1.36)
Primaria	3.62 (1.40)	4.00 (1.32)	4.15 (1.27)	4.26 (1.38)
EGB-FP1	3.74 (1.40)	4.06 (1.38)	4.16 (1.35)	4.28 (1.46)
FP2	3.86 (1.32)	4.06 (1.43)	4.28 (1.29)	4.27 (1.39)
COU	3.80 (1.42)	4.06 (1.46)	4.24 (1.27)	4.25 (1.43)
Diplomado	4.25 (1.29)	4.41 (1.44)	4.45 (1.23)	4.39 (1.50)
Licenciado	4.11 (1.31)	4.53 (1.28)	4.39 (1.28)	4.37 (1.45)
<b>Relación Formación/Empleo</b>				
Relación	3.95 (1.37)	4.26 (1.37)	4.33 (1.25)	4.33 (1.43)
No relación	3.63 (1.39)	3.97 (1.38)	4.10 (1.34)	4.23 (1.42)
<b>Adecuación Formación/Empleo</b>				
Sobrecualificados	3.80 (1.40)	4.10 (1.42)	4.18 (1.34)	4.26 (1.46)
No sobrecualificados	3.84 (1.37)	4.17 (1.32)	4.29 (1.24)	4.32 (1.38)
<b>Ingreso anual (euros)</b>				
[3000, 6,000[	3.54 (1.39)	3.92 (1.38)	4.22 (1.27)	4.28 (1.42)
[6,000, 12,000[	3.77 (1.38)	4,09 (1.36)	4.17 (1.31)	4.20 (1.42)
[12,000, 18,000[	4.02 (1.39)	4.25 (1.40)	4.26 (1.33)	4.37 (1.46)
[18,000, 24,000[	4.03 (1.32)	4.31 (1.37)	4.46 (1.15)	4.45 (1.37)
[24,000, 30,000[	4.00 (1.37)	4.60 (1.22)	4.38 (1.30)	4.52 (1.33)
Más de 30.000 euros	3.97 (1.39)	4.45 (1.41)	4.65 (1.02)	4.64 (1.43)
<b>Jornada laboral</b>				
15-24 horas	3.93 (1.44)	4.19 (1.40)	4.46 (1.15)	4.41 (1.27)
25-34 horas	4.58 (1.15)	4.53 (1.34)	4.53 (1.23)	4.50 (1.51)
35-44 horas	4.22 (1.15)	4.32 (1.29)	4.22 (1.29)	4.24 (1.42)
45-55 horas	3.22 (1.32)	3.98 (1.30)	4.23 (1.27)	4.27 (1.43)
más de 55 horas	2.43 (1.41)	3.23 (1.56)	4.15 (1.40)	4.42 (1.45)
(continúa en la página siguiente)				

Tabla 5.5: Medias de las medidas de satisfacción por características personales y del trabajo. (continuación)

	Jornada laboral	Horario	Satisfacción con:	
			Condiciones laborales	Distancia y comunicación
<b>Sector de actividad</b>				
Sector privado	3.65 (1.39)	4.02 (1.36)	4.20 (1.30)	4.27 (1.42)
Sector público	4.46 (1.16)	4.55 (1.36)	4.35 (1.27)	4.34 (1.45)
<b>Situación profesional</b>				
Trabajador autónomo	3.30 (1.46)	3.91 (1.39)	4.38 (1.21)	4.65 (1.28)
Trabajador asalariado	3.92 (1.35)	4.18 (1.37)	4.21 (1.31)	4.21 (1.44)
<b>Tipo de contrato</b>				
Contrato fijo	3.86 (1.41)	4.17 (1.39)	4.29 (1.28)	4.40 (1.38)
Contrato eventual	3.66 (1.28)	4.00 (1.33)	4.04 (1.33)	3.87 (1.50)
<b>Edad</b>				
16-24	3.62 (1.36)	4.01 (1.31)	4.16 (1.29)	4.21 (1.37)
25-34	3.76 (1.40)	4.03 (1.44)	4.14 (1.37)	4.16 (1.46)
35-44	3.81 (1.40)	4.09 (1.42)	4.19 (1.31)	4.24 (1.48)
45-54	3.92 (1.35)	4.30 (1.27)	4.38 (1.16)	4.45 (1.34)
55-64	3.97 (1.39)	4.34 (1.26)	4.38 (1.24)	4.52 (1.32)
<b>Género</b>				
Hombre	3.74 (1.39)	4.10 (1.35)	4.18 (1.30)	4.27 (1.41)
Mujer	3.98 (1.37)	4.20 (1.43)	4.36 (1.27)	4.33 (1.46)
<b>Estado civil</b>				
Soltero	3.84 (1.34)	4.15 (1.32)	4.26 (1.26)	4.20 (1.43)
No soltero	3.81 (1.40)	4.13 (1.40)	4.23 (1.30)	4.32 (1.42)
<b>Estado de salud</b>				
Muy malo	3.08 (2.15)	4.83 (1.64)	4.25 (1.71)	4.42 (1.62)
Malo	3.54 (1.59)	3.73 (1.64)	3.74 (1.52)	3.99 (1.61)
Aceptable	3.64 (1.44)	3.97 (1.44)	3.96 (1.40)	4.18 (1.48)
Bueno	3.82 (1.34)	4.13 (1.33)	4.22 (1.23)	4.27 (1.39)
Muy bueno	3.95 (1.44)	4.29 (1.43)	4.53 (1.30)	4.42 (1.47)

### 5.1.5. Análisis de las diferencias entre los valores medios de los niveles de satisfacción global con el trabajo y las componentes laborales

Un estudio transversal, por características personales y atributos del trabajo (submuestras) permite comprobar si existen diferencias significativas en la valoración de cada una de las componentes laborales. Este análisis está referido en las Tablas 5.4 y 5.5.

Por nivel educativo se observa que los individuos carentes de una educación formal, así como los que únicamente tienen estudios primarios presentan los menores niveles medios de satisfacción con todas las componentes del empleo. Entre los individuos más educados, todos los valores medios de satisfacción de los diplomados superan a los de los licenciados, excepto en el horario y muy ligeramente en los ingresos. La diferencia más notable se encuentra en la estabilidad con el trabajo; los trabajadores diplomados superan notablemente el nivel medio de satisfacción respecto a los licenciados. En lo que respecta a las variables adecuación formación/empleo, por norma general los empleados que consideran que su formación recibida tiene bastante relación con su empleo y los que no se sienten sobrecualificados presentan los mayores valores medios de satisfacción con cada una de las componentes laborales. Para estos trabajadores, las mayores diferencias de niveles medios se producen en aquellas componentes referidas a las *recompensas*, donde destaca la correspondiente al tipo de trabajo. En cambio, las diferencias son pequeñas en cuanto a las componentes *costes* se refiere.

Por atributos del trabajo, un análisis transversal permite detectar que ante una renta similar los niveles medios de satisfacción de los trabajadores son similares con cada una de las componentes del empleo exceptuándose en la satisfacción con el ingreso y la jornada laboral. Aquellos individuos que trabajan entre 15 y 24 horas a la semana son los que presentan una menor puntuación media de satisfacción con el ingreso, la estabilidad y la jornada laboral. Los que invierten un número elevado de horas en el trabajo (más de 45) también presentan el menor valor medio de la satisfacción con el horario y la jornada laboral. Los individuos con una jornada laboral intermedia (entre 25 y 44 horas) tienen puntuaciones medias similares con cada una de las componentes del trabajo. El sector público supera con diferencia al sector privado en aspectos como la estabilidad, el tipo de trabajo, la jornada laboral y el horario. Trabajar por cuenta propia resulta más gratificante en todas

las componentes laborales exceptuándose la estabilidad en el trabajo, la jornada laboral y el horario. El análisis transversal del tipo de contrato permite observar que las mayores diferencias de valores medios se encuentran en la estabilidad y el tipo de trabajo a favor de aquellos individuos que poseen un contrato fijo.

En el análisis por características personales y comenzando por grupos de edad, los niveles medios de satisfacción son más altos a medida que la edad es más avanzada y en particular con las componentes laborales asociadas a los *costes*. Los trabajadores más veteranos están más satisfechos con el esfuerzo laboral que tienen que realizar. Entre hombres y mujeres, las mayores diferencias correspondientes a los valores medios de satisfacción se dan en la jornada laboral, el horario y las condiciones ambientales, donde las mujeres presentan los valores más altos. En cuanto al estado civil se refiere, la mayor diferencia corresponde a la satisfacción con la estabilidad en el trabajo, a favor de los trabajadores que no son solteros. En la salud se produce el mismo efecto que por grupos de edad. A medida que el estado de salud es más favorable, las puntuaciones medias de satisfacción con todas las componentes laborales se incrementan.

## 5.2. Análisis descriptivo de las variables explicativas

Los principales estadísticos descriptivos de las variables explicativas que intervienen en el análisis viene recogidos en la Tabla 5.6. La distribución de los niveles de educación en la muestra está próxima a la del conjunto de la población activa española de 1998. Aproximadamente el 3 % de los trabajadores no han recibido ningún tipo de educación, el 25 % únicamente la educación primaria, el 30 % tiene la Educación General Básica o Formación Profesional de Grado 1, el 8 % la Formación Profesional de Grado 2, el 13 % ha estudiado hasta COU y, sobre el 8 % ha realizado alguna carrera de ciclo corto o estudios equivalentes, mientras que aproximadamente un 12 % de los trabajadores de la muestra han alcanzado el grado de licenciado.

En referencia a la adecuación formación/empleo se constata que el 55 % de los trabajadores considera que sus conocimientos o condiciones personales le permitirían realizar un trabajo más cualificado, y aproximadamente la misma proporción (57 %) opina que la formación recibida le ha proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo actual.

Tabla 5.6: Estadística descriptiva: variables explicativas

Variables explicativas	Nº casos	Desviación			
		Media	Estándar	Mínimo	Máximo
<b>Nivel educativo</b>					
Sin estudios	143	0.03	0.18	0	1
Primaria	1.083	0.25	0.43	0	1
EGB-FP1	1.315	0.30	0.46	0	1
FP2	345	0.08	0.27	0	1
COU	565	0.13	0.34	0	1
Diplomado	379	0.08	0.28	0	1
Licenciado	513	0.12	0.32	0	1
<b>Adecuación</b>					
<b>Formación/Empleo</b>					
Relación formación/empleo	4.301	0.57	0.50	0	1
Sobrecualificación	4.306	0.55	0.50	0	1
<b>Atributos del empleo</b>					
Ingreso anual (euros)	4.372	11.534,75	7.274,12	3.004,98	90.149,64
Jornada laboral	4.360	43.06	10.74	15	96
Trabajador autónomo	4.372	0.20	0.37	0	1
Sector publico	4.315	0.20	0.40	0	1
Trabajo eventual	4.172	0.20	0.40	0	1
Tipo de ocupación	4.333	0.55	0.50	0	1
<b>Características personales</b>					
Edad	4.372	39.00	10.81	17	64
Género	4.372	0.32	0.47	0	1
Soltero	4.372	0,27	0,44	0	1
Salud	5.459	4.01	0.68	1	5

Tal como se apuntaba en el capítulo anterior, para que las respuestas sobre los niveles de satisfacción fueran consistentes, se habían considerado trabajadores con un mínimo de 15 horas a la semana y con un sueldo neto correspondiente al año anterior (1997) de por lo menos medio millón de pesetas, equivalente a 3.000 euros. En este sentido, el ingreso anual neto de los trabajadores oscila entre 3.004,98 y 90.149,64 euros al año, con una media de 11.534,75. La jornada laboral varía entre 15 y 96 horas semanales, con una media de 43.06 horas. Aproximadamente, un 20 % de los trabajadores tiene un contrato temporal, un 20 % trabaja en el sector público y un 20 % son trabajadores autónomos. El 55 % de los trabajadores están empleados

en trabajos clasificados como *white collar* y el 45 % como *blue collar*.

La edad media del individuo trabajador es de 39 años. Un tercio de las personas de la muestra son mujeres, y casi la misma proporción son solteros. La salud de los trabajadores españoles es bastante buena: aproximadamente el 80 % de los individuos califica su estado de salud como bueno (nivel 4) o muy bueno (nivel 5).

### 5.3. Estructura de los modelos empíricos

En este apartado se presenta la estructura de los modelos empíricos utilizados para la contrastación de las hipótesis operativas planteadas en el capítulo 4. Todas las hipótesis están referidas a la determinación de efectos no monetarios de la educación y a la posible existencia de beneficios no monetarios. Tal como se apuntaba, los beneficios no monetarios de la educación obtenidos en el ámbito laboral van a ser clave en la determinación del bienestar individual. El objetivo es mostrar los efectos de la educación en la función de utilidad mediante el análisis de la utilidad derivada del trabajo, medida a través del nivel de satisfacción con el empleo.

Está suficientemente aceptado que la utilidad o bienestar del individuo está constituido en general por un conjunto de compensaciones en la vida. Aplicado al ámbito laboral, la utilidad derivada del trabajo estaría constituida por un conjunto de satisfacciones o compensaciones por trabajar. En este sentido, con un incremento en las *recompensas* en el trabajo y una reducción en los *costes* se lograría un nivel elevado de satisfacción laboral. Las recompensas equivalen a las compensaciones que el individuo obtiene por su trabajo y los costes son equiparables con el esfuerzo laboral que ha de realizar para obtener dichas *recompensas*. Ahora bien, características personales como son la edad, el estado civil y la salud, entre otros determinantes, influyen directamente en las elecciones que pueda realizar el individuo en el terreno laboral y, consecuentemente, en el volumen de compensaciones que pueda obtener y el esfuerzo que éstas le supongan. A este respecto y dentro también de las características personales, el nivel educativo influye notablemente en las decisiones que toma el individuo en su trayectoria laboral. Entre otros aspectos, la educación dota al individuo de una mayor capacidad de decisión y de un mayor libertad para poder realizar sus elecciones en el mercado laboral. En conjunto, las ventajas que puede proporcionar la educación repercuten en el nivel de satisfacción global del trabajador con su empleo. Pero además, la educación también puede tener diferentes efectos sobre los distintos tipos de *recompensas* y *costes*.

Las estimaciones realizadas en este capítulo pretenden identificar los efectos de la educación sobre cada una de las componentes laborales, clasificadas en términos de *recompensas* y *costes*. El siguiente paso sería la determinación de beneficios no monetarios de la educación sobre cada una de las componentes del trabajo. Con esto se pretende determinar si el individuo educado obtiene del empleo suficiente compensación por trabajar, medida en términos de satisfacción, en el sentido de que las *recompensas* o satisfacciones obtenidas superen a los *costes* o esfuerzo laboral que el individuo tiene que afrontar.

Tabla 5.7: **Clasificación de recompensas y costes**

Componentes Laborales	
<u>Recompensas</u>	<u>Costes</u>
Ingreso	Jornada laboral
Estabilidad	Horario
Tipo de ocupación	Condiciones laborales/ambientales
	Distancia y comunicación

Tal como se especifica en la Tabla 5.7 las componentes laborales por las que el individuo obtiene sus *recompensas* en el trabajo corresponden al ingreso, estabilidad y el tipo de trabajo, mientras que los *costes* van asociados al número de horas invertidas en el trabajo, el horario, las condiciones laborales/ambientales en las que se trabaje y la distancia que tenga que recorrer el individuo cada día para llegar a su puesto de trabajo. Los niveles de satisfacción que se utilizan en este estudio expresan la valoración, por parte de los trabajadores, de cada una de las componentes laborales. En este sentido, el nivel de satisfacción con el ingreso es la respuesta directa del individuo a consecuencia del beneficio monetario obtenido por su esfuerzo en el trabajo. La satisfacción con la estabilidad en el empleo revela la evaluación del nivel de incertidumbre por parte del trabajador. La satisfacción con el tipo de trabajo se puede traducir en una valoración del individuo sobre los contenidos de su empleo, en particular, sobre las responsabilidades que éste asume y las tareas que tiene asignadas. Además, conseguir un buen ingreso, una estabilidad en el trabajo y una buena ocupación supone un esfuerzo laboral y esos *costes* se pagan. De esta forma, otras medidas de satisfacción expresarán la evaluación de estos costes, como por ejemplo, el nivel de satisfacción con la jornada laboral (número de horas), el horario establecido, las condiciones laborales/ambientales y la distancia

y comunicación al trabajo. El nivel de satisfacción con la jornada laboral es un indicador del tiempo invertido y la dedicación al trabajo. La satisfacción con el horario expresa cómo el individuo valora la distribución del tiempo que pasa en el trabajo. La satisfacción con las condiciones laborales/ambientales del trabajo recoge la percepción del trabajador sobre su entorno, que incluye entre otros factores, si el ambiente de trabajo es bueno, si el entorno es saludable, o por el contrario si existe riesgo para su salud o trabaja bajo una gran presión o estrés. Por último, la satisfacción de la distancia y comunicación es una evaluación del trabajador sobre el esfuerzo que tiene que realizar para desplazarse al puesto de trabajo, que podría incluirse en la valoración de tiempo invertido en el trabajo (jornada laboral) y en la distribución del tiempo (horario).

Para reflejar el carácter ordinal de las medidas de satisfacción de cada una de las componentes laborales, así como la satisfacción global se estiman los modelos ordenados descritos en el capítulo anterior. Para clarificar el tipo de efecto de la educación en la satisfacción global con el trabajo y con cada una de las componentes laborales, se estiman tres especificaciones diferentes del modelo ordenado. En la primera (Modelo I) se incluyen como variables explicativas el nivel educativo del trabajador y las variables de control (edad, género, estado civil y salud). Los coeficientes estimados bajo esta especificación representarán el impacto o efecto total del nivel educativo sobre la satisfacción global con el empleo y con el conjunto de componentes laborales. En la segunda especificación (Modelo II), se consideran como variables explicativas las correspondientes a la adecuación formación/empleo y las representantes de los atributos del trabajo, además de las variables de control. Los coeficientes estimados, bajo esta especificación, representarán el efecto directo de determinados aspectos del puesto de trabajo sobre el grado de satisfacción global con el empleo y con cada una de sus componentes. Los coeficientes de las variables adecuación formación/empleo reflejarían parte del impacto que tiene la educación sobre los niveles de satisfacción, puesto que la percepción de la relación entre formación recibida y empleo y de la sobrecualificación, recogen el grado de ajuste entre conocimientos, aptitudes, habilidades y experiencia del trabajador con el empleo que desempeña. Esta segunda especificación representaría el efecto total del empleo sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo y con cada una de las componentes laborales, puesto que todo el conjunto de variables explicativas están referidas a los atributos del trabajo (ingreso, jornada laboral, sector de actividad, entre otros) y a la adecuación formación/empleo. En la tercera especificación (Modelo III), se con-

sidera como variables explicativas a la combinación de todo el conjunto de variables descritas anteriormente: educación, adecuación formación/empleo, atributos del trabajo y variables de control. En este caso, la educación tiene un efecto directo sobre cada uno de los atributos del empleo considerados y sobre las variables de control. A su vez, todo este conjunto de variables influyen en los niveles de satisfacción objeto de estudio. De esta forma, el coeficiente estimado de la educación, bajo esta especificación, indicará el efecto neto de la educación sobre el grado de satisfacción que alcanza en su trabajo y con las distintas componentes de éste. Así, los efectos indirectos que la educación tiene sobre la satisfacción son capturados a través de la inclusión de los atributos del empleo en el modelo ordenado.

Con la especificación de los tres modelos ordenados se puede identificar los efectos directos e indirectos de la educación sobre el trabajo en general y sobre cada una de las componentes laborales. En este sentido, se puede analizar: (1) de qué manera el nivel educativo interviene directamente en los beneficios o compensaciones y en los costes por trabajar y (2) de qué manera se canaliza el efecto de la educación a través del conjunto de los atributos del empleo.

Los resultados de las estimaciones están presentados de la siguiente manera: en primer lugar, se realiza la estimación de los tres modelos (I, II y III) para el nivel de satisfacción global con el trabajo (apartado 5.4), en segundo lugar, para cada una de las componentes laborales consideradas como *recompensas* o compensaciones por trabajar y, en tercer lugar sobre las componentes del trabajo consideradas como *costes* para el trabajador (apartado 5.5).

Por último, al ser la salud un factor determinante en la función de utilidad, también se realiza el análisis del efecto de la educación sobre el estado de salud del individuo. Se estiman los tres modelos (I, II y III) para distintos aspectos vinculados con la salud del individuo. El estudio se detalla en el apartado 5.6.

## **5.4. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción global con el trabajo**

### **5.4.1. Resultados de la valoración del grado de satisfacción global con el trabajo**

#### **5.4.1.1. Efecto total de la educación en el grado de satisfacción global con el trabajo**

Bajo la primera especificación del modelo (Tabla 5.8) se observa que los niveles de educación superior están significativamente asociados con los grados más altos de satisfacción global con el trabajo. El hecho de poseer el título de diplomado, licenciado o estudios equivalentes eleva significativamente el grado de satisfacción global con el empleo respecto al nivel de referencia definido como BUP/COU, mientras que la educación primaria, la EGB/FP1 y la FP de Segundo Grado no presentan efectos significativos comparados con el nivel de referencia. En este sentido, el efecto total de la educación indica que la Universidad resulta *rentable* en términos de satisfacción y, por tanto, el hecho de que un individuo haya realizado alguna carrera repercute positivamente en su nivel de satisfacción con el empleo.

Entre las características personales, únicamente el estado de salud presenta un efecto significativo sobre la satisfacción con el trabajo en general. El individuo que se encuentre en buenas condiciones físicas y psíquicas obtendría un mayor rendimiento global en su empleo, incluyendo todos los factores monetarios y no monetarios a los que la educación le da acceso a través de su participación en el mercado laboral. En contraste, la edad, el género y el estado civil no presentan efecto significativo alguno bajo esta primera especificación del modelo.

#### **5.4.1.2. Efectos totales de los atributos del empleo en el grado de satisfacción global con el trabajo**

La segunda especificación del modelo (véase de nuevo Tabla 5.8) muestra efectos muy significativos de las variables referentes a la adecuación formación/empleo y las correspondientes a los atributos del empleo. Respecto al primer grupo de variables, un buen ajuste entre la formación recibida y el empleo incrementa el grado de satisfacción global del individuo con el trabajo. Sin embargo, el hecho de que un trabajador considere que sus conocimientos le permitirían realizar un trabajo más

calificado reduce significativamente el nivel de satisfacción global.

Tabla 5.8: Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción global con el trabajo

VARIABLES EXPLICATIVAS	Modelo I		Modelo II		Modelo III	
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	-0.189	(1.09)			0.282	(1.52)
Primaria	-0.120	(1.22)			0.264	(2.37)**
EGB/FP1	0.122	(1.30)			0.351	(3.51)***
Formación profesional II	0.173	(1.38)			0.260	(2.01)**
Diplomado o equivalente	0.605	(4.92)***			0.332	(2.60)**
Licenciado o equivalente	0.494	(4.37)***			0.251	(2.11)**
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación			0.237	(3.71)***	0.245	(3.72)***
Sobrecualificado			-0.467	(7.84)***	-0.443	(7.31)***
<b>Atributos del empleo</b>						
Ingreso neto (log)			0.357	(5.31)***	0.365	(5.15)***
Jornada laboral (log)			-0.118	(0.85)	-0.120	(0.85)
Trabajo por cuenta propia			0.202	(2.31)**	0.202	(2.29)**
Empleo en sector público			0.398	(4.99)***	0.387	(4.77)***
Ocupación <i>white collar</i>			0.317	(4.64)***	0.345	(4.71)***
Trabajo eventual			-0.262	(3.23)**	-0.260	(3.18)**
<b>Características personales</b>						
Edad	0.016	(0.83)	-0.045	(2.10)**	-0.040	(1.86)*
Edad <sup>2</sup> /100	0.005	(0.21)	0.059	(2.36)**	0.054	(2.14)**
Mujer	-0.037	(0.60)	-0.044	(0.64)	-0.039	(0.56)
Soltero/a	-0.053	(0.71)	-0.005	(0.07)	-0.003	(0.04)
Estado de salud	0.459	(10.30)***	0.469	(10.19)***	0.475	(10.24)***
<b>Loglikelihood ratio</b>	215.90		406.04		415.14	
<b>Nº observaciones</b>	4.279		4.064		4.040	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.						
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento						

Respecto al segundo grupo de variables, y tal como predice la teoría microeconómica, un ingreso elevado tiene un efecto positivo en el nivel de satisfacción global con el empleo. Pero, en cambio, la jornada laboral, representada por el número de horas, no tiene efectos significativos sobre la satisfacción global con el empleo bajo esta segunda especificación del modelo. Trabajar por cuenta propia eleva claramente el grado de satisfacción respecto a trabajar por cuenta ajena, puesto que supone para el trabajador más poder de decisión en su tarea diaria, más libertad y una mayor responsabilidad, entre otros factores. Un trabajo en el sector público resulta también más gratificante que uno en el sector privado, bien sea por el conjunto de aspectos que lo caracterizan como son un mejor horario, menos estrés, presión y, lo más importante, la estabilidad. Los individuos empleados en trabajos clasificados como *white collar* presentan un nivel de satisfacción global más elevado que los que trabajan en el grupo de los clasificados como *blue collar*. Y es que el primer grupo de ocupaciones (las clasificadas como *white collar*) son las que están relacionadas con niveles educativos más altos, mientras que el segundo grupo (ocupaciones clasificadas como *blue collar*) están asociadas con niveles educativos inferiores. Por el contrario, un contrato eventual o temporal tiene un efecto negativo sobre la satisfacción global con el empleo.

En cuanto a las características personales, la edad tiene un efecto significativo sobre el grado de satisfacción global con el empleo. La relación entre satisfacción y edad presenta una forma parabólica, es decir, que el grado de satisfacción de los trabajadores más jóvenes disminuye hasta llegar a un mínimo, y conforme la edad es más avanzada, el nivel de satisfacción aumenta. En este sentido, los trabajadores mayores disponen, comparativamente, de mejores empleos puesto que han tenido más tiempo para desarrollar su carrera profesional y alcanzar sus objetivos, lo que repercute en un grado más elevado de satisfacción laboral, mientras que los más jóvenes encuentran dificultades en el inicio de su trayectoria laboral que se van superando paulatinamente con el tiempo hasta elevar su nivel de satisfacción. El género y el estado civil no presentan efecto significativo alguno bajo esta especificación del modelo. De nuevo la salud tiene un efecto positivo.

#### **5.4.1.3. Efecto neto de la educación en el grado de satisfacción global con el trabajo**

En la tercera especificación del modelo (ver Tabla 5.8) que combina todo el conjunto de variables (características personales y atributos del empleo), los efec-

tos examinados anteriormente se mantienen en general con algunos cambios. Una educación universitaria, tanto de grado medio como de grado superior o estudios equivalentes, sigue presentando un efecto significativo sobre el grado de satisfacción global con el trabajo. Bajo esta especificación del modelo, también la EGB/FP1 y la Formación Profesional de segundo grado elevan significativamente el nivel de satisfacción con el empleo, mientras que una educación primaria lo reduce. Los efectos de las variables que representan la adecuación formación/empleo y las representantes de los atributos del trabajo se mantienen en la misma medida que en la segunda especificación del modelo; únicamente se aprecian pequeños cambios en los coeficientes y niveles de significación.

En cuanto a características personales se refiere, la salud vuelve a presentar un efecto muy significativo y la edad mantiene la relación parabólica descrita anteriormente con el nivel de satisfacción con el empleo. Ni el género ni el estado civil resultan significativos en esta tercera especificación.

A partir de la tercera especificación del modelo, es posible extraer algunos resultados generales. Se observa que los niveles educativos más elevados están asociados con un mayor grado de satisfacción en el trabajo incluso cuando se controla el efecto de los atributos del empleo y de las variables correspondientes a la adecuación formación/empleo. La asociación, sin embargo, no es monótona, ya que el impacto más elevado corresponde a los diplomados y equivalentes, no a los licenciados. La inclusión de variables correspondientes a los atributos del empleo en la tercera especificación del modelo reduce ligeramente los coeficientes de ambos tipos de titulaciones universitaria. Este efecto se debe a que se eliminan los efectos indirectos de la educación sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo, vía mejores empleos, permaneciendo los efectos directos o netos del nivel de educación sobre el grado de satisfacción global. En cuanto a las características personales, el estado de salud sigue presentando un efecto positivo significativo en la 3ª especificación del modelo.

#### **5.4.2. Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción global con el trabajo**

El efecto de la educación en el grado de satisfacción de los trabajadores puede ser ilustrado a través de la magnitud de los efectos marginales de las distintas variables explicativas incluidas en la tercera especificación del modelo. La Tabla 5.9 presenta el impacto que la variación de cada regresor tiene en la probabilidad de situar

al trabajador en cada uno de los seis grados de satisfacción global con el trabajo. La primera fila contiene la distribución de probabilidad estimada para el individuo de referencia, que ha sido descrito como un varón no soltero, con estudios de BUP/COU, que no se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual. Además es un asalariado en el sector privado que trabaja por cuenta ajena con un contrato fijo en un empleo clasificado como *blue collar*, con ingresos, jornada laboral, edad y estado de salud en valores promedio.

Tabla 5.9: Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción global con el trabajo

	Grado de satisfacción					
	1	2	3	4	5	6
<b>Individuo de referencia</b>	3.50	7.61	20.01	29.56	32.20	7.09
Primaria	2.71	6.04	16.99	28.48	36.71	9.05
EBG/FP1	2.49	5.59	16.03	27.94	38.13	9.79
Formación profesional II	2.72	6.06	17.04	28.50	36.63	9.01
Diplomatura o equivalente	2.54	5.69	16.25	28.07	37.81	9.62
Licenciatura o equivalente	2.74	6.11	17.14	28.55	36.48	8.94
Relación formación/empleo	2.76	6.15	17.21	28.59	36.38	8.88
Sobrecualificado	5.35	10.95	25.01	29.31	24.68	4.67
Ingresos más 1 desv. típica	2.50	5.60	16.22	28.06	37.85	9.63
Trabajo por cuenta propia	2.88	6.38	17.68	28.81	35.67	8.55
Empleo en el sector público	2.40	5.41	15.65	27.70	38.70	10.11
Ocupación <i>white collar</i>	2.50	5.62	16.10	27.98	38.03	9.73
Trabajo eventual	4.50	9.46	23.00	29.74	27.73	5.55

El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo *blue collar*. No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.

Las filas siguientes indican cómo cambia la distribución de probabilidad de este individuo cuando se altera el valor de una variable dicotómica o se incrementa en una desviación típica (disminuye para la jornada laboral) el valor de una continua. La última columna confirma que los efectos de la educación formal en la satisfacción con el trabajo son sustanciales, aunque la relación es no lineal. En efecto, la mayor probabilidad estimada de satisfacción plena corresponde a aquellos trabajadores que han obtenido una diplomatura (o equivalente), mientras que para los licenciados la probabilidad es algo inferior. También los niveles educativos de primaria, EGB/FP1 y FP II incrementan la probabilidad de máxima satisfacción respecto al nivel de referencia. La probabilidad de satisfacción plena con el trabajo de aquellos individuos que consideran que la formación recibida y el empleo están relacionados es casi similar a poseer una licenciatura o estudios equivalentes (1 por ciento de diferencia). Por el contrario, sentirse sobrecualificado reduce la probabilidad de satisfacción plena casi en un 2,5 % respecto al individuo de referencia. El incremento del ingreso en un desviación típica (7.274,12 euros más por año) produce un incremento ligeramente superior a la probabilidad de satisfacción plena con poseer una diplomatura o equivalente, mientras que trabajar por cuenta propia lo hace en un 1,45 %. Tanto ser empleado en el sector público como poseer un tipo de ocupación clasificada como *white collar* presentan efectos apreciables, ya que cada una de estas circunstancias eleva la probabilidad de máxima satisfacción en mayor medida que un incremento del ingreso. Sin embargo, tener un trabajo eventual reduce la probabilidad de satisfacción plena en un 1,54 %.

## 5.5. Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con las componentes laborales

Las estimaciones para la satisfacción con las componentes laborales se van a realizar en dos grandes grupos: en primer lugar las estimaciones correspondientes a aquellas componentes consideradas como *recompensas* (apartado 5.5.1) y, en segundo lugar, las estimaciones correspondientes a aquellas componentes consideradas como *costes* (apartado 5.5.2). Para corroborar estas estimaciones sería interesante previamente constatar el efecto de todo el conjunto de componentes laborales sobre el trabajo en general. Para ello se realiza una estimación de los niveles de satisfacción

de cada una de las componentes laborales sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo.

Tabla 5.10: Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción global en función de los niveles de satisfacción de las componentes laborales

VARIABLES explicativas	Coefficiente	zeta-Estadístico
<b>Satisfacción con:</b>		
Ingreso	0.438	(15.83)***
Estabilidad	0.251	(10.47)***
Tipo de ocupación	1.080	(31.02)***
Jornada laboral	0.074	(2.71)***
Horario	0.153	(5.62)***
Condiciones laborales/ambientales	0.135	(4.87)***
Distancia y comunicación	0.044	(1.97)**
<b>Loglikelihood ratio</b>	3227.57	
<b>Nº observaciones</b>	4.283	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.		
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.		
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento		

En efecto, tal como se puede apreciar en la Tabla 5.10 se constata un efecto directo de los niveles de satisfacción de las diversas componentes laborales, objeto de estudio, sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo. En este sentido, el nivel de satisfacción laboral tiene que ser completado con los análisis particulares de cada uno de los aspectos laborales.

### 5.5.1. Resultados de la valoración del grado de satisfacción con los beneficios o compensaciones por trabajar

Los análisis del grado de satisfacción con el ingreso, la estabilidad laboral y el tipo de trabajo aparecen ilustrados en las Tablas 5.11, 5.12 y 5.13. Estas tablas muestran las tres especificaciones del modelo para cada una de las compensaciones consideradas: ingresos, estabilidad y tipo de trabajo.

#### 5.5.1.1. Efecto total de la educación en el grado de satisfacción de los beneficios o compensaciones por trabajar

Bajo la primera especificación del modelo, se observa que una educación universitaria eleva significativamente el grado de satisfacción del individuo de acuerdo con los ingresos, la estabilidad laboral y el tipo de trabajo. En efecto, respecto al nivel de referencia definido como BUP/COU, ser diplomado o licenciado o poseer estudios equivalentes incrementa el nivel de satisfacción con el ingreso. En referencia a la estabilidad y el tipo de trabajo, el impacto total de la educación sobre el nivel de satisfacción de ambos aspectos laborales no es lineal, puesto que el efecto de una carrera universitaria de ciclo corto es ligeramente superior que al de una carrera universitaria de ciclo largo. Por el contrario, carecer de una educación formal o tener estudios primarios reduce significativamente el nivel de satisfacción con el ingreso, la estabilidad y el tipo de trabajo. La EGB/FP1 o tener una Formación Profesional de segundo grado no presenta efectos significativos sobre la satisfacción de dichas componentes laborales comparados con el nivel de referencia (BUP/COU). En este sentido, la Universidad resulta rentable para el trabajador, puesto que decidirse a realizar un carrera universitaria repercutirá positivamente en su satisfacción con los ingresos, la estabilidad y el tipo de trabajo, lo que representa la existencia de beneficios asociados a los niveles educativos más altos. Es decir, el individuo con un nivel educativo superior obtiene más recompensa por trabajar que aquél que carece de formación o que sólo posee estudios primarios. Evidentemente, parte de los beneficios provienen del hecho de que los trabajadores más educados disfrutan de empleos mejor remunerados, más estables y profesionalmente más interesantes.

Entre las características personales, la edad influye positivamente sobre el grado de satisfacción con el ingreso, y la relación entre la satisfacción y la edad describe una forma parabólica. Este efecto puede deberse a que, en general, los trabajadores más jóvenes comienzan su trayectoria laboral ganando poco dinero, lo que implica que manifiesten un nivel bajo de satisfacción con esta componente laboral. Más adelante, a medida que el individuo adquiere experiencia, o un mejor puesto de trabajo con los años, su ingreso irá aumentando paulatinamente respecto al momento en que el trabajador se inició laboralmente y, consecuentemente, el nivel de satisfacción se incrementa. En este sentido, los trabajadores más veteranos disponen, comparativamente, de mejores puestos de trabajo, ya que han tenido más tiempo de alcanzar sus objetivos, situarse bien en la vida, y ganar más, lo que repercute positivamente en el grado de satisfacción con el ingreso.

Tabla 5.11: Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con el ingreso

VARIABLES EXPLICATIVAS	Modelo I	Modelo II	Modelo III
<b>Nivel educativo</b>			
Sin estudios	-0.359 (2.13)**		-0.007 (0.04)
Primaria	-0.338 (3.50)***		-0.053 (0.49)
EGB/FP1	-0.146 (1.60)		-0.004 (0.04)
Formación profesional II	0.078 (0.63)		0.171 (1.35)
Diplomado o equivalente	0.499 (4.11)***		0.246 (1.94)*
Licenciado o equivalente	0.501 (4.49)***		0.236 (2.02)**
<b>Adecuación</b>			
<b>Formación/Empleo</b>			
Relación		0.237 (3.71)**	0.099 (1.55)
Sobrecualificado		-0.467 (7.84)***	-0.370 (6.25)**
<b>Atributos del empleo</b>			
Ingreso neto (log)		0.898 (13.28)***	0.846 (11.90)***
Jornada laboral (log)		-0.364 (2.70)**	-0.307 (2.25)**
Trabajo por cuenta propia		0.373 (4.37)***	0.358 (4.17)***
Empleo en sector público		0.053 (0.68)	0.009 (0.11)
Ocupación <i>white collar</i>		0.141 (2.11)**	0.077 (1.07)
Trabajo eventual		0.009 (0.11)	-0.001 (0.02)
<b>Características personales</b>			
Edad	-0.041 (2.10)*	-0.094 (4.45)***	-0.094 (4.40)***
Edad <sup>2</sup> /100	0.065 (2.77)**	0.105 (4.24)***	0.107 (4.27)***
Mujer	-0.040 (0.66)	0.166 (2.43)**	0.162 (2.35)**
Soltero/a	-0.032 (0.44)	0.059 (0.79)	0.039 (0.52)
Estado de salud	0.270 (6.24)**	0.252 (5.64)***	0.250 (5.55)***
Loglikelihood ratio	169.61	366.24	374.35
Nº observaciones	4.287	4.071	4.047
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.			
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.			
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento			

Tabla 5.12: Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con la estabilidad laboral

VARIABLES explicativas	Modelo I		Modelo II		Modelo III	
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	-0.606	(3.61)***			0.101	(0.55)
Primaria	-0.529	(5.54)***			0.019	(0.18)
EGB/FP1	-0.140	(1.55)			0.176	(1.78)*
Formación profesional II	-0.059	(-0.49)			0.067	(0.52)
Diplomado o equivalente	0.588	(4.75)***			0.348	(2.67)**
Licenciado o equivalente	0.191	(1.69)*			-0.045	(0.38)
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación			-0.058	(0.93)	-0.053	(0.82)
Sobrecualificado			-0.150	(2.53)**	-0.140	(2.33)**
<b>Atributos del empleo</b>						
Ingreso neto (log)			0.342	(5.16)***	0.342	(4.92)***
Jornada laboral (log)			0.271	(1.98)**	0.297	(2.15)**
Trabajo por cuenta propia			-0.791	(9.09)***	-0.780	(8.92)***
Empleo en sector público			0.751	(9.20)***	0.738	(8.88)***
Ocupación <i>white collar</i>			0.208	(3.07)**	0.209	(2.89)**
Trabajo eventual			-2.098	(2.42)***	-2.095	(24.05)***
<b>Características personales</b>						
Edad	0.057	(2.90)**	-0.064	(3.04)**	-0.062	(2.92)**
Edad <sup>2</sup> /100	-0.028	(1.22)	0.085	(3.41)**	0.083	(3.33)***
Mujer	0.069	(1.14)	0.063	(0.92)	0.061	(0.87)
Soltero/a	-0.089	(1.21)	-0.017	(0.22)	-0.022	(0.28)
Estado de salud	0.229	(5.30)***	0.221	(4.89)**	0.215	(4.73)***
Loglikelihood ratio	293.68		1182.89		1186.31	
Nº observaciones	4.285		4.069		4.045	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.						
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento						

Tabla 5.13: Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con el tipo de trabajo

VARIABLES explicativas	Modelo I		Modelo II		Modelo III	
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	-0.512	(2.97)**			0.006	(0.03)
Primaria	-0.352	(3.61)***			0.051	(0.46)
EGB/FP1	0.004	(0.05)			0.232	(2.32)**
Formación profesional II	0.025	(0.20)			0.107	(0.83)
Diplomado o equivalente	0.426	(3.53)***			0.188	(1.49)
Licenciado o equivalente	0.334	(2.98)**			0.096	(0.81)
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación			0.278	(4.38)***	0.280	(4.29)***
Sobrecualificado			-0.502	(8.50)***	-0.493	(8.22)***
<b>Atributos del empleo</b>						
Ingreso neto (log)			0.326	(4.93)**	0.320	(4.56)***
Jornada laboral (log)			-0.205	(1.49)	-0.189	(1.36)
Trabajo por cuenta propia			0.233	(2.68)**	0.234	(2.67)**
Empleo en sector público			0.260	(3.30)***	0.250	(3.12)**
Ocupación <i>white collar</i>			0.420	(6.14)***	0.416	(5.69)***
Trabajo eventual			-0.284	(3.57)***	-0.276	(3.43)***
<b>Características personales</b>						
Edad	0.024	(1.24)	-0.031	(1.46)	-0.027	(1.26)
Edad <sup>2</sup> /100	-0.003	(0.15)	0.041	(1.67)*	0.039	(1.58)
Mujer	-0.067	(1.09)	-0.098	(1.43)	-0.089	(1.29)
Soltero/a	-0.131	(1.77)*	-0.100	(1.32)	-0.099	(1.29)
Estado de salud	0.371	(8.45)**	0.367	(8.07)**	0.368	(8.04)**
Loglikelihood ratio	206.30		405.52		409.21	
Nº observaciones	4.284		4.069		4.045	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.						
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento						

La edad no tiene ningún efecto significativo en la satisfacción con la estabilidad y con el tipo de trabajo. El género no presenta efectos significativos, es decir, los niveles de satisfacción con las compensaciones obtenidas por trabajar no difieren significativamente entre hombres y mujeres. El estado civil presenta un efecto significativo sobre el nivel de satisfacción con el tipo de trabajo. Poseer un buen estado de salud incrementa el grado de satisfacción con el ingreso, puesto que el hecho de que uno se encuentre perfectamente para desarrollar su tarea diaria, le va a proporcionar, entre otras ventajas, la posibilidad de trabajar más y ganar más. También un buen estado de salud permite trabajar en condiciones óptimas, lo que repercute positivamente en la estabilidad laboral y que el individuo se encuentre más satisfecho con el tipo de trabajo que desempeña.

#### **5.5.1.2. Efectos totales de los atributos del empleo en el grado de satisfacción de los beneficios o compensaciones por trabajar**

La segunda especificación del modelo muestra efectos muy significativos de todas las variables correspondientes a la adecuación formación/empleo y de los atributos del empleo sobre los niveles de satisfacción del ingreso, la estabilidad y el tipo de trabajo. Respecto al primer grupo de variables, trabajar en temas muy relacionados con la formación recibida influye positivamente en el individuo y considerará que sus ingresos están ajustados al trabajo que desarrolla. La relación entre la educación del individuo y el trabajo que desempeña no tiene ningún efecto sobre el grado de satisfacción con la estabilidad laboral, mientras que sí que tiene un efecto significativo sobre el nivel de satisfacción con el tipo de trabajo. Así, un ajuste entre la educación recibida y los requisitos necesarios para un determinado trabajo incrementa el nivel de satisfacción del individuo con el ingreso y el tipo de trabajo y, bajo estas circunstancias, el trabajador obtiene una mayor compensación no monetaria. De esta forma, el efecto de la educación se manifiesta en el trabajo actual vía la adecuación formación/empleo. En contraste, el hecho de que el trabajador se sienta sobrecualificado reduce significativamente los niveles de satisfacción con las *recompensas* del trabajo. Estos efectos pueden deberse a que los trabajadores que consideran que sus conocimientos les permitirían desarrollar un trabajo más cualificado se sienten, en general, mal pagados por la tarea que desempeñan. Por otra parte, sentirse apto para desempeñar un tipo de trabajo más cualificado que el actual lleva a la posibilidad de que el individuo decida cambiar su trabajo actual por otro empleo que se ajuste más a sus conocimientos, lo que se asocia con una

menor estabilidad laboral y por tanto a un menor grado de satisfacción en relación con esta componente. Por último, estar desempeñando una tarea donde el individuo se sienta infravalorado repercutirá negativamente en su nivel de satisfacción con el tipo de trabajo que realiza.

Respecto a los atributos del empleo, y como era de esperar, un ingreso elevado incrementa el nivel de satisfacción con el ingreso, mientras que una jornada laboral prolongada lo reduce. En efecto, tal como se puede apreciar en la Tabla 5.11, un excesivo número de horas en el trabajo no compensa monetariamente al individuo y, en consecuencia le sea indiferente el ingreso que gane a pesar de que éste sea elevado. Un ingreso elevado presenta un efecto positivo en el grado de satisfacción con la estabilidad y el tipo de trabajo. Una jornada laboral prolongada también influye positivamente en el grado de satisfacción con la estabilidad, mientras que no tiene ningún efecto en el nivel de satisfacción con el tipo de trabajo. A igualdad de ingresos, los trabajadores autónomos presentan un nivel más elevado de satisfacción con el ingreso que sus colegas asalariados. Trabajar por cuenta propia compensa monetariamente, a pesar de que es mucho más arriesgado en general y, en consecuencia, reduce el nivel de satisfacción en cuanto a la estabilidad laboral se refiere. Además, ser trabajador autónomo también eleva significativamente el grado de satisfacción con el tipo de trabajo. Este efecto puede deberse a que, en algunas ocasiones, los trabajadores autónomos eligen esta situación de manera voluntaria, otras veces, por que el individuo se encuentra en situación de desempleo y no le queda más remedio que autoemplearse. En ambos casos, el individuo que trabaje por cuenta propia intentará hacerlo en algún tipo de trabajo que le reporte satisfacción. Cabe destacar que trabajar por cuenta propia proporciona una mayor libertad, poder de decisión y una mayor responsabilidad, entre otros factores y, consecuentemente por estas ventajas, el trabajador autónomo conseguirá más satisfacción con el tipo de empleo a pesar de que su comienzo pueda estar condicionado por el hecho de encontrarse en paro. Ser empleado en el sector público no tiene ningún efecto significativo en el grado de satisfacción con el ingreso, puesto que el hecho de trabajar en este sector ofrece otro tipo de compensaciones no monetarias, como es el caso de una mayor estabilidad laboral. En efecto, los empleados del sector público están más satisfechos con la estabilidad en el empleo, puesto que quienes trabajan en este sector poseen una menor incertidumbre laboral respecto a sus colegas del sector privado. Además, ser trabajador del sector público incrementa el nivel de satisfacción con el tipo de trabajo. Estar empleado en algún tipo de ocupación clasificada como *white col-*

lar proporciona al trabajador beneficios no monetarios respecto a las componentes laborales ingreso, estabilidad y tipo de trabajo. En efecto, los trabajos tipo *white collar* están asociados a niveles de educación elevados y, con un ingreso elevado. En consecuencia, los individuos que trabajan en empleos clasificados como *white collar* presentan un nivel de satisfacción con el ingreso más elevado respecto a los que desempeñan labores en trabajos *blue collar*. Estos trabajadores también disfrutan de una mayor estabilidad laboral que los que trabajan en empleos tipo *blue collar*. Este efecto se debe a que los empleos tipo *blue collar* dependen más de las eventualidades de la producción. Además, los trabajadores de ocupaciones *white collar* presentan un nivel de satisfacción más alto con el tipo de empleo que aquellos que desempeñan funciones en ocupaciones *blue collar*. Tener un tipo de contrato eventual supone más bien un coste para el trabajador que un beneficio. Primero, trabajar temporalmente no tiene ningún efecto significativo sobre el grado de satisfacción con el ingreso; segundo, no le proporciona al individuo estabilidad laboral, lo que repercute negativamente en el nivel de satisfacción con este aspecto del trabajo; tercero, poseer un contrato de estas características influye negativamente en el nivel de satisfacción con el tipo de trabajo. Este efecto puede deberse a que como consecuencia de la corta duración de este tipo de contratos y las condiciones, el individuo se ve incapaz de apreciar la tarea que desempeña y de ahí su menor nivel de satisfacción.

Bajo la segunda especificación, la edad sigue manteniendo una relación significativa con forma de parábola con la satisfacción con el ingreso, la estabilidad laboral y el tipo de trabajo. Los trabajadores más veteranos disfrutan de una mayor estabilidad laboral. Los individuos más jóvenes, movidos por sus ambiciones, no parecen preocuparse demasiado por la estabilidad en un principio. A igualdad de otros atributos del empleo, las mujeres se sienten más satisfechas con el ingreso. Ni en la estabilidad laboral ni en el tipo de trabajo aparecen diferencias significativas en cuanto a género se refiere. El estado civil no tiene efecto alguno. De nuevo, tener un buen estado de salud repercute positivamente en la satisfacción con todas las componentes consideradas como *recompensas*.

### 5.5.1.3. Efecto neto de la educación en el grado de satisfacción de los beneficios o compensaciones por trabajar

Una parte del efecto total de la educación capturado por la primera especificación del modelo, desaparece cuando se incluyen en el análisis los atributos del empleo. El efecto de las variables que representan la adecuación formación/empleo

y las representantes de los atributos del trabajo se mantienen en la misma medida respecto a la segunda especificación del modelo; únicamente se aprecian ligeros cambios en sus coeficientes respecto a los niveles de satisfacción. En su totalidad, resulta rentable estudiar una carrera universitaria, puesto que los individuos trabajadores con un nivel educativo universitario de tipo superior o estudios equivalentes están más satisfechos con el ingreso incluso después de controlar el efecto del ingreso que realmente percibe. Poseer una educación universitaria de tipo medio está asociado con un mayor nivel de satisfacción con la estabilidad del empleo incluso después de controlar el efecto del tipo de contrato y tipo de ocupación. La inclusión de las variables de estatus laboral reduce el coeficiente de licenciado o estudios equivalentes y anula el efecto negativo de carecer de educación formal o poseer estudios primarios sobre el grado de satisfacción con la estabilidad laboral. La inclusión de variables correspondientes a los atributos del empleo anula el efecto de la educación universitaria sobre el grado de satisfacción con el tipo de trabajo. Este efecto se debe a que se eliminan los efectos indirectos de la educación sobre el nivel de satisfacción con el tipo de trabajo, vía un mejor empleo. Lo que queda es el efecto directo o neto de la educación sobre el grado de satisfacción con el tipo de trabajo. El resto de niveles educativos no presentan efectos significativos sobre el nivel de satisfacción con el ingreso respecto al nivel de referencia (BUP/COU). Únicamente la EGB/FP1 influye sobre el nivel de satisfacción con el tipo de trabajo.

En cuanto a las características personales, la edad presenta una relación parabólica con el nivel de satisfacción con el ingreso y la estabilidad laboral, mientras que no tiene ningún efecto sobre el nivel de satisfacción con el tipo de trabajo. A igualdad de los atributos del trabajo y nivel educativo, las mujeres están más satisfechas con el ingreso. Estar soltero no tiene efecto significativo alguno. La salud mantiene el efecto significativo positivo en la satisfacción con todas las componentes laborales que representan las *recompensas*.

#### **5.5.1.4. Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con las compensaciones por trabajar**

La magnitud relativa de los efectos marginales de los distintos regresores sobre el grado de satisfacción con las compensaciones o beneficios por trabajar aparece ilustrada en las Tablas 5.14, 5.15 y 5.16. En éstas se muestra el impacto en las probabilidades de pertenecer a cada una de las seis categorías del nivel de satisfacción cuando se altera el valor de cada uno de los regresores.

Tabla 5.14: **Predicción de probabilidades para la satisfacción con el ingreso**

	Grado de satisfacción					
	1	2	3	4	5	6
<b>Individuo de referencia</b>	9.34	19.69	30.11	25.26	12.50	2.77
Diplomatura o equivalente	7.45	16.78	28.86	28.14	15.22	3.52
Licenciatura o equivalente	7.51	16.89	28.92	28.05	15.11	3.49
Sobrecualificado	12.98	24.22	30.50	21.20	9.14	1.93
Ingresos más 1 desv. típica	4.52	11.32	24.15	31.84	22.30	5.83
Jornada laboral menos 1 desv. típica	8.67	18.71	29.78	26.45	13.36	3.00
Trabajo por cuenta propia	6.71	15.52	28.06	29.17	16.58	3.92
Mujer	7.46	16.80	28.87	28.12	15.19	3.51
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						

La primera fila indica la distribución de probabilidad estimada para el individuo de referencia, que de nuevo ha sido definido como un varón, no soltero, con estudios de BUP/COU, asalariado del sector privado, con contrato fijo en un empleo clasificado como *blue collar*, con ingresos, jornada laboral, edad y estado de salud en los valores medios de la muestra. Las siguientes filas ilustran cómo las distribuciones de probabilidades cambian cuando se altera el valor de una variable dicotómica o se incrementa (reduce) en una desviación típica el valor de la variable continua significativa. La última columna muestra las probabilidades estimadas de máxima satisfacción. La probabilidad de máxima satisfacción con el ingreso y la estabilidad laboral corresponde a aquellos trabajadores que han obtenido una diplomatura o estudios equivalentes, mientras que para los licenciados la probabilidad es ligeramente inferior con el ingreso. Tener la EGB o FP1 incrementa la probabilidad de máxima satisfacción con el tipo de trabajo respecto al individuo de referencia. Una relación significativa entre la formación recibida y el empleo aumenta la probabilidad de satisfacción plena con el tipo de trabajo casi en un 3,5%, similar a la probabilidad

correspondiente al incremento del ingreso en una desviación típica (7.274,12 euros más por año). Por el contrario, la sobrecualificación reduce la probabilidad de máxima satisfacción respecto a las compensaciones por trabajar.

Tabla 5.15: **Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con la estabilidad laboral**

	Grado de satisfacción					
	1	2	3	4	5	6
<b>Individuo de referencia</b>	2.16	3.89	9.88	21.09	37.64	25.30
Diplomatura o equivalente	1.54	2.81	7.45	17.53	38.21	32.43
Sobrecualificado	2.48	4.43	11.00	22.45	36.87	22.73
Ingresos más 1 desv. típica	1.59	2.91	7.67	17.89	38.25	31.67
Jornada laboral menos 1 desv. típica	2.34	4.18	10.50	21.86	37.25	23.84
Trabajo por cuenta propia	4.61	7.73	16.93	26.93	30.33	13.43
Empleo en el sector público	1.04	1.94	5.31	13.63	36.56	41.49
Ocupación <i>white collar</i>	1.76	3.21	8.35	18.96	38.22	29.46
Trabajo eventual	15.27	19.15	26.24	22.04	13.28	4.00

El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo *blue collar*. No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.

El aumento del ingreso en una desviación típica produce un incremento mayor en la probabilidad de satisfacción plena que tener una diplomatura o equivalente en lo que respecta a la componente laboral ingreso, mientras que la probabilidad producida por el incremento del ingreso es ligeramente menor que la producida por el hecho de poseer una diplomatura en lo que se refiere a la estabilidad laboral. La reducción de una desviación típica en la jornada laboral (aproximadamente 10,5 horas menos por semana) eleva la probabilidad de satisfacción plena sólo en un 0.02 % en lo que se refiere al ingreso, muy por debajo en magnitud del efecto correspondiente a poseer una diplomatura. Por el contrario, 10,5 horas menos de trabajo por semana supone una disminución de un 1,5 % en la probabilidad de máxima satisfacción con

la estabilidad laboral.

Tabla 5.16: **Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con el tipo de trabajo**

	Grado de satisfacción					
	1	2	3	4	5	6
<b>Individuo de referencia</b>	2.95	6.45	16.94	28.05	33.08	12.50
EGB/FP1	2.35	5.25	14.49	26.51	36.10	15.27
Relación formación/empleo	2.24	5.02	14.00	26.13	36.67	15.90
Sobrecualificado	4.74	9.78	22.41	29.20	25.82	8.02
Ingresos más 1 desviación típica	2.21	4.96	13.87	26.02	36.83	16.08
Trabajo por cuenta propia	2.34	5.23	14.46	26.50	36.13	15.30
Empleo en el sector público	2.31	5.16	14.30	26.37	36.33	15.51
Ocupación <i>white collar</i>	1.96	4.43	12.67	24.94	38.15	17.82
Trabajo eventual	3.85	8.18	20.00	29.08	29.08	9.78
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						

Este efecto puede deberse a que la estabilidad en el trabajo está asociada en España con una media de 40 horas a la semana y un número menor de horas reduce la posibilidad de conseguir una cierta estabilidad en el trabajo. Un trabajo por cuenta propia incrementa la probabilidad de satisfacción plena con el ingreso y con el tipo de trabajo en un 1,15% y casi en un 3% respectivamente. Por el contrario reduce la probabilidad de máxima satisfacción con la estabilidad laboral aproximadamente en un 12%. Ser empleado en el sector público presenta un efecto apreciable en la estabilidad laboral, puesto que esta circunstancia eleva la probabilidad de máxima satisfacción en mayor medida que un incremento en el ingreso o una reducción en la jornada laboral. Trabajar en el sector público también incrementa la probabilidad de satisfacción plena con el tipo de trabajo en un 3%. Poseer un trabajo clasificado como *white collar* incrementa la probabilidad de satisfacción plena con la estabilidad

laboral en un 4 %, pero en menor magnitud que tener una diplomatura o equivalente. La probabilidad de máxima satisfacción producida por un tipo de ocupación *white collar* es de un poco más de un 5 % por lo que respecta al tipo de trabajo. Un contrato eventual reduce notablemente la probabilidad de satisfacción máxima con la estabilidad laboral y el tipo de trabajo.

### **5.5.2. Resultados de la valoración del grado de satisfacción con los costes por trabajar**

Los resultados de las estimaciones del grado de satisfacción con los costes por trabajar (duración de la jornada laboral, horario, condiciones laborales/ambientales y distancia y comunicación al trabajo) aparecen ilustrados en las Tablas 5.17, 5.18, 5.19 y 5.20. Estas tablas muestran las tres especificaciones del modelo para cada una de las componentes consideradas en este segundo estudio.

#### **5.5.2.1. Efecto total de la educación en el grado de satisfacción de los costes por trabajar**

Bajo la primera especificación del modelo, se observa que una educación universitaria eleva significativamente el grado de satisfacción del individuo respecto a la duración de la jornada laboral, el horario y las condiciones laborales/ambientales. En efecto, los trabajadores diplomados y licenciados o con estudios equivalentes son los que están más satisfechos con el número de horas que pasan en el trabajo y con el horario que poseen respecto al nivel de referencia definido como BUP/COU. Además, los diplomados están más satisfechos con las condiciones laborales/ambientales respecto al nivel de referencia. En contraste, los individuos con estudios primarios están menos satisfechos con la duración de su jornada laboral y con su horario y, los que carecen de una educación formal con la distancia que les separa del trabajo. En este sentido, poseer estudios universitarios compensa el esfuerzo realizado por el trabajador que es, a su vez, medido en las condiciones en que trabaja, el tiempo que éste invierte en el trabajo y la distribución que realiza de él, puesto que los grados de satisfacción de estas componentes laborales superan al nivel educativo de referencia (BUP/COU).

Tabla 5.17: Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con la jornada laboral

VARIABLES explicativas	Modelo I		Modelo II		Modelo III	
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	-0.242	(1.45)			0.096	(0.52)
Primaria	-0.285	(2.97)**			0.095	(0.87)
EGB/FP1	-0.019	(0.20)			0.171	(1.73)*
Formación profesional II	0.133	(1.09)			0.161	(1.26)
Diplomado o equivalente	0.502	(4.15)***			0.072	(0.57)
Licenciado o equivalente	0.328	(2.97)**			-0.032	(0.27)
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación			0.180	(2.87)**	0.192	(3.00)**
Sobrecualificado			-0.163	(2.80)**	-0.146	(2.47)**
<b>Atributos del empleo</b>						
Ingreso neto (log)			0.230	(3.51)***	0.261	(3.78)***
Jornada laboral (log)			-3.454	(22.48)***	-3.460	(2.23)**
Trabajo por cuenta propia			-0.212	(2.45)**	-0.198	(2.28)**
Empleo en sector público			0.599	(7.62)***	0.616	(7.69)***
Ocupación <i>white collar</i>			-0.013	(0.20)	0.008	(0.11)
Trabajo eventual			-0.159	(2.01)**	-0.149	(1.87)*
<b>Características personales</b>						
Edad	0.001	(0.08)	-0.036	(1.73)*	-0.032	(1.54)
Edad <sup>2</sup> /100	0.025	(1.06)	0.061	(2.47)**	0.058	(2.32)*
Mujer	0.238	(3.96)***	-0.158	(2.32)**	-0.138	(2.01)*
Soltero/a	0.126	(1.75)*	0.186	(2.48)**	0.200	(2.65)*
Estado de salud	0.214	(4.97)***	0.261	(5.81)***	0.262	(5.79)**
Loglikelihood ratio	166.61		977.25		974.27	
Nº observaciones	4.282		4.067		4.043	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.						
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento						

Tabla 5.18: Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con el horario

VARIABLES explicativas	Modelo I		Modelo II		Modelo III	
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	-0.127	(0.75)			0.222	(1.22)
Primaria	-0.168	(1.75)*			0.144	(1.33)
EGB/FP1	0.033	(0.36)			0.213	(2.15)**
Formación profesional II	0.063	(0.50)			0.094	(0.72)
Diplomado o equivalente	0.473	(3.79)***			0.225	(1.73)*
Licenciado o equivalente	0.582	(5.19)***			0.345	(2.91)**
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación			0.183	(2.93)**	0.182	(2.84)**
Sobrecualificado			0.133	(2.29)**	-0.127	(2.15)**
<b>Atributos del empleo</b>						
Ingreso neto (log)			0.275	(4.22)***	0.251	(3.65)***
Jornada laboral (log)			1.789	(1.28)***	-1.767	(1.25)***
Trabajo por cuenta propia			0.035	(0.41)	0.029	(0.34)
Empleo en sector público			0.483	(6.04)***	0.463	(5.69)***
Ocupación <i>white collar</i>			0.037	(0.56)	0.026	(0.37)
Trabajo eventual			0.040	(0.51)	-0.051	(0.64)
<b>Características personales</b>						
Edad	0.010	(0.51)	-0.026	(1.27)	-0.024	(1.16)
Edad <sup>2</sup> /100	0.013	(0.58)	0.048	(1.96)**	0.046	(1.85)*
Mujer	0.118	(1.94)*	-0.089	(1.30)	-0.077	(1.12)
Soltero/a	0.119	(1.63)	0.148	(1.98)**	0.146	(1.93)*
Estado de salud	0.241	(5.54)***	0.281	(6.26)***	0.284	(6.27)***
Loglikelihood ratio	163.57		425.59		435.91	
Nº observaciones	4.279		4.063		4.039	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.						
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento						

Tabla 5.19: Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con las condiciones laborales/ambientales

VARIABLES EXPLICATIVAS	Modelo I		Modelo II		Modelo III	
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	-0.249	(1.44)			0.142	(0.76)
Primaria	-0.137	(1.43)			0.153	(1.39)
EGB/FP1	-0.008	(0.09)			0.165	(1.66)*
Formación profesional II	0.143	(1.15)			0.204	(1.57)
Diplomado o equivalente	0.230	(1.90)*			0.138	(1.08)
Licenciado o equivalente	0.154	(1.37)			0.040	(0.34)
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación			0.105	(1.66)*	0.115	(1.79)*
Sobrecualificado			-0.165	(2.83)***	-0.152	(2.56)**
<b>Atributos del empleo</b>						
Ingreso neto (log)			0.075	(1.14)	0.090	(1.29)
Jornada laboral (log)			-0.329	(2.45)**	-0.351	(2.60)**
Trabajo por cuenta propia			0.244	(2.86)**	0.258	(3.00)**
Empleo en sector público			-0.026	(0.33)	-0.019	(0.24)
Ocupación <i>white collar</i>			0.485	(7.13)***	0.521	(7.13)***
Trabajo eventual			-0.073	(0.92)	-0.068	(0.84)
<b>Características personales</b>						
Edad	-0.006	(0.33)*	-0.039	(1.84)	-0.034	(1.61)
Edad <sup>2</sup> /100	0.038	(1.60)	0.068	(2.74)**	0.063	(2.53)**
Mujer	0.250	(4.09)***	0.119	(1.73)*	0.119	(1.71)*
Soltero/a	0.157	(2.13)**	0.134	(1.75)*	0.148	(1.93)*
Estado de salud	0.444	(10.10)***	0.437	(9.67)***	0.445	(9.78)***
Loglikelihood ratio	186.31		272.65		280.94	
Número observaciones	4.281		4.065		4.041	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.						
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento						

Tabla 5.20: Estimación del modelo logit ordenado para el grado de satisfacción con la distancia y comunicación

VARIABLES explicativas	Modelo I		Modelo II		Modelo III	
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	-0.334	(1.98)**			-0.011	(0.06)
Primaria	-0.077	(0.80)			0.163	(1.51)
EGB/FP1	0.114	(1.25)			0.270	(2.76)**
Formación profesional II	0.102	(0.83)			0.212	(1.67)*
Diplomado o equivalente	0.188	(1.55)			0.168	(1.32)
Licenciado o equivalente	0.143	(1.28)			0.074	(0.63)
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación			-0.039	(0.64)	-0.034	(0.53)
Sobrecualificado			-0.052	(0.90)	-0.043	(0.74)
<b>Atributos del empleo</b>						
Ingreso neto (log)			0.142	(2.17)**	0.157	(2.28)**
Jornada laboral (log)			-0.120	(0.91)	-0.155	(1.17)
Trabajo por cuenta propia			0.511	(5.98)***	0.520	(6.04)***
Empleo en sector público			0.085	(1.09)	0.090	(1.13)
Ocupación <i>white collar</i>			0.241	(3.63)***	0.279	(3.89)***
Trabajo eventual			-0.380	(4.79)***	-0.367	(4.60)***
<b>Características personales</b>						
Edad	-0.011	(0.59)	-0.043	(2.06)**	-0.040	(1.92)*
Edad <sup>2</sup> /100	0.039	(1.68)*	0.063	(2.58)**	0.061	(2.49)**
Mujer	0.123	(2.04)**	0.107	(1.57)	0.105	(1.53)
Soltero/a	-0.027	(0.38)	-0.011	(0.14)	-0.005	(0.06)
Estado de salud	0.219	(5.17)***	0.205	(4.67)***	0.209	(4.73)***
Loglikelihood ratio	88.30		191.97		1186.31	
Nº observaciones	4.287		4.071		4.047	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.						
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento						

Entre las características personales, se encuentran diferencias significativas en cuanto al género se refiere. A igualdad de nivel educativo, las mujeres se encuentran más satisfechas con la duración de la jornada laboral, el horario, las condiciones laborales/ambientales en las que trabajan y, con la distancia y comunicación. En este sentido, las mujeres se encuentran más satisfechas que sus colegas masculinos respecto al esfuerzo laboral que han de realizar para obtener su compensación por trabajar. Los individuos solteros soportan mejor una jornada laboral prolongada y las condiciones laborales/ambientales de su trabajo, pues están más satisfechos con ambas componentes laborales. Tener un buen estado de salud incrementa el nivel de satisfacción con los cuatro aspectos laborales identificados como *costes* para el trabajador y es que, estar en buenas condiciones físicas y psíquicas permite superar cualquier esfuerzo.

#### **5.5.2.2. Efectos totales de los atributos del empleo en el grado de satisfacción de los costes por trabajar**

La segunda especificación del modelo muestra efectos muy significativos de la mayoría de las variables correspondientes a los atributos del trabajo y a las de adecuación de formación/empleo. Respecto al primer grupo de variables, trabajar en ámbitos relacionados con la formación recibida influye positivamente en el nivel de satisfacción con la duración de la jornada laboral, el horario y las condiciones laborales/ambientales, mientras que no tiene ningún efecto sobre la satisfacción con la distancia al trabajo. En este sentido, los individuos que encuentran una elevada relación entre su formación y empleo se ven compensados a pesar de la jornada, el horario y las condiciones en las que trabajen. En contraste, el hecho de que el trabajador se sienta sobrecualificado reduce significativamente los niveles de satisfacción con los *costes* en el trabajo. Si el individuo considera que sus conocimientos le permitirían desarrollar un trabajo más cualificado, se siente más insatisfecho con su trabajo, en general, y, en consecuencia, los efectos sobre la satisfacción con cualquier factor que le suponga un esfuerzo extra, serán negativos.

Respecto al segundo grupo de variables, los individuos con un ingreso elevado están más satisfechos con la jornada laboral, con el horario y con la distancia al trabajo. El ingreso no tiene ningún efecto sobre el nivel de satisfacción de las condiciones laborales/ambientales. Una jornada laboral prolongada reduce el grado de satisfacción con el número de horas que el individuo pasa en el trabajo y con el horario laboral. En contraste, una jornada prolongada reduce el nivel de satisfacción

de las condiciones laborales/ambientales y no tiene ningún efecto sobre la distancia al trabajo. Los trabajadores autónomos se sienten menos satisfechos que sus colegas asalariados respecto a la jornada laboral, mientras que están más satisfechos con las condiciones laborales/ambientales y con la distancia y comunicación. Trabajar por cuenta propia no tiene ningún efecto en la satisfacción con el horario. Los empleados del sector público están más satisfechos con la jornada laboral y con el horario que los empleados en el sector privado. Ser empleado del sector público no tiene ningún efecto significativo sobre el nivel de satisfacción de las condiciones/ambientales y sobre la distancia y comunicación. Trabajar en un tipo de ocupación clasificada como *white collar* proporciona al trabajador beneficios no monetarios respecto a las condiciones laborales/ambientales y a la distancia y comunicación al trabajo. Este efecto puede deberse a que los trabajadores en ocupaciones tipo *white collar* trabajan en unas condiciones más favorables que aquellos individuos que lo hacen en empleos clasificados como *blue collar*. Tener un contrato eventual supone un coste para el trabajador, puesto que reduce el nivel de satisfacción con la jornada laboral y con la distancia y comunicación. Este efecto puede deberse a que, como consecuencia de la corta duración de este tipo de contratos, el individuo no esté satisfecho con el número de horas que realiza en el trabajo y el hecho de tener que trasladarse para poder realizarlas. Un contrato eventual no influye en el nivel de satisfacción con el horario y con las condiciones laborales en las que trabaje.

Los empleados en el sector público están más satisfechos con el horario que los empleados en el sector privado, manteniendo constantes las demás condiciones laborales. Trabajar por cuenta propia tiene un efecto negativo sobre el grado de satisfacción con el número de horas de trabajo. Los trabajadores autónomos no están sometidos a un horario establecido y puede que, en su conjunto, ya sea por la libertad de horario, entre otros factores, tengan la impresión de trabajar más horas que un asalariado. Trabajar en el sector público influye positivamente en el nivel de satisfacción con la jornada laboral. Los trabajadores empleados en el sector público tienen un número de horas siempre constante frente a las variaciones que puedan tener la gran mayoría de los trabajadores en el sector privado. Por el contrario, tener un contrato temporal reduce significativamente el nivel de satisfacción, puesto que un número de horas reducido está frecuentemente asociado a la contratación eventual.

En cuanto a las características personales, la edad mantiene una relación significativa con forma de parábola con la satisfacción respecto a la jornada laboral, el

horario, las condiciones laborales/ambientales y la distancia al trabajo. Los trabajadores más veteranos, al disfrutar de otro tipo de compensaciones en el trabajo, están más satisfechos que los más jóvenes con otro tipo de aspectos aunque esto les pueda suponer algún tipo de coste. A igualdad de otros atributos del trabajo, las mujeres se sienten menos satisfechas con la jornada laboral y más con las condiciones laborales/ambientales en las que trabajan. Ni en el nivel de satisfacción con el horario ni con la distancia al trabajo aparecen diferencias significativas entre hombres y mujeres. Los solteros están más satisfechos con la jornada laboral, el horario y las condiciones ambientales. Este efecto se debe a que disponen, por norma general, de una menor carga familiar y disponen de más tiempo libre para soportar, por ejemplo, el coste de un número excesivo de horas y un mal horario. Tener un buen estado de salud repercute positivamente en la satisfacción con los cuatro aspectos laborales que suponen un esfuerzo para el trabajador.

### **5.5.2.3. Efecto neto de la educación en el grado de satisfacción de los costes por trabajar**

Bajo la tercera especificación del modelo, el efecto de la educación sobre los niveles de satisfacción de los aspectos laborales será neto o directo, después de controlar por las variables correspondientes a los atributos del empleo. El efecto de las variables que representan la adecuación formación/empleo y las representantes de los atributos del trabajo se mantienen en la misma medida respecto a la segunda especificación del modelo, excepto que no influyen en el nivel de satisfacción con la distancia y la comunicación al trabajo. En el resto de casos, únicamente se aprecian ligeros cambios en los coeficientes respecto a las componentes de satisfacción. La inclusión de las variables de estatus laboral anula el efecto de un nivel de educación superior en la mayoría de las componentes de satisfacción exceptuando el del horario. En efecto, a igualdad de atributos en el trabajo, los universitarios están más satisfechos con la distribución del horario. Tener EGB/FP1 también repercute significativamente en la jornada laboral, el horario, las condiciones laborales/ambientales y la distancia y comunicación al trabajo. El resto de niveles educativos no presentan efectos significativos sobre los niveles de satisfacción de los cuatro aspectos laborales respecto al nivel de referencia definido como BUP/COU. En su conjunto, el efecto de una educación universitaria no resulta significativo sobre el nivel de satisfacción con el empleo después de controlar por los atributos del empleo y las variables correspondientes a la adecuación formación/empleo.

En cuanto a las características personales, la edad al cuadrado sigue siendo significativa sobre cada uno de los niveles de satisfacción con los cuatro aspectos. A igualdad de nivel educativo y atributos del trabajo, las mujeres se sienten menos satisfechas con la jornada laboral y más con las condiciones laborales/ambientales. En las mismas condiciones, los solteros están más satisfechos con la jornada laboral, el horario y las condiciones laborales/ambientales. La salud influye positivamente en la satisfacción de todos los aspectos laborales que representan los costes por trabajar.

#### **5.5.2.4. Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con los costes por trabajar**

El efecto de la educación en el grado de satisfacción de los trabajadores con los costes por trabajar es ilustrado a través de la magnitud de los efectos marginales de las distintas variables explicativas incluidas en la tercera especificación del modelo ordenado. Los resultados de las predicciones de probabilidad para el grado de satisfacción con los costes por trabajar se muestran en las Tablas 5.21, 5.22 y 5.23 y 5.24. Cada una de ellas muestra el impacto que la variación de cada regresor tiene en la probabilidad de situar al trabajador en cada una de las seis categorías del nivel de satisfacción.

La primera fila contiene la distribución de probabilidad estimada para el individuo de referencia: varón no soltero, con estudios de BUP/COU, que no se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual. Además es un asalariado del sector privado que trabaja por cuenta ajena con un contrato fijo en un empleo clasificado como *blue collar* y, con ingresos, jornada laboral, edad y estado de salud en valores promedio de la muestra. Las filas siguientes indican cómo cambia la distribución de probabilidad de este individuo cuando se altera el valor de una variable dicotómica o se incrementa en una desviación típica (disminuye para la jornada laboral) el valor de una continua. El análisis se realiza sobre la última columna, la cual recoge las probabilidades de máxima satisfacción. La mayor probabilidad estimada de satisfacción plena con el horario corresponde a aquellos trabajadores que han obtenido una licenciatura o equivalente, mientras que para los diplomados la probabilidad es algo inferior respecto a los licenciados. Haber completado la Formación Profesional de 2º grado incrementa la probabilidad de máxima satisfacción en lo que respecta a la distancia y comunicación al trabajo (aproximadamente en un 3%).

Tabla 5.21: Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con la jornada laboral

	Grado de satisfacción					
	1	2	3	4	5	6
<b>Individuo de referencia</b>	5.13	12.04	21.98	30.70	23.26	6.86
EGB/FP1	4.35	10.51	20.29	30.97	25.81	8.05
Relación formación/empleo	4.27	10.33	20.07	30.98	26.13	8.20
Sobrecualificado	5.89	13.47	23.34	30.15	21.14	5.98
Ingresos más 1 desv. típica	4.08	9.94	19.59	30.96	26.84	8.57
Jornada laboral menos 1 desv. típica	2.12	5.54	12.83	27.64	36.30	15.55
Trabajo por cuenta propia	6.19	13.99	23.80	29.89	20.41	5.70
Empleo en el sector público	2.83	7.23	15.72	29.79	32.39	12.01
Trabajo eventual	5.90	13.49	23.36	30.14	21.11	5.97
Mujer	5.84	13.38	23.27	30.18	21.26	6.03
Soltero	4.23	10.26	19.99	30.98	26.25	8.27
<p>El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i>. No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.</p>						

Los individuos que han terminado la EGB/FP1 incrementan la probabilidad de estar plenamente satisfechos con las cuatro componentes relativas a los costes por trabajar. Una relación entre la formación recibida y el empleo produce un incremento en la probabilidad de satisfacción plena con la jornada laboral (8.20%), con el horario (12.23%), y con las condiciones laborales/ambientales (10.20%), mientras la sobrecualificación reduce la probabilidad de máxima satisfacción con estas componentes laborales. El incremento del ingreso en una desviación típica (7.274,12 euros más por año) eleva en un 2% aproximadamente la probabilidad de satisfacción plena en los que respecta a la jornada laboral, horario y comunicación y distancia al trabajo. De esta forma un incremento anual en el ingreso compensa los costes por trabajar. Una reducción de la jornada laboral en 10.5 horas menos por semana produce el mayor efecto marginal positivo en la satisfacción con la jornada laboral, seguido

de la máxima satisfacción con el horario y de la condiciones laborales/ambientales.

Tabla 5.22: **Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con el horario**

	Grado de satisfacción					
	1	2	3	4	5	6
<b>Individuo de referencia</b>	6.58	9.99	16.93	27.35	28.72	10.40
EGB/FP1	5.38	8.44	15.10	26.74	31.74	12.57
Diplomatura o equivalente	5.32	8.36	14.99	26.69	31.91	12.71
Licenciatura o equivalente	4.75	7.58	13.96	26.11	33.49	14.09
Relación formación/empleo	5.54	8.65	15.36	26.86	31.32	12.23
Sobrecualificado	7.41	11.00	17.98	27.44	26.86	9.27
Ingresos más 1 desv. típica	5.30	8.33	14.95	26.67	31.97	12.76
Jornada laboral menos 1 desv. típica	4.23	6.84	12.92	25.35	35.00	15.63
Empleo en el sector público	4.24	6.86	12.95	25.38	34.95	15.59
Soltero	5.73	8.90	15.67	26.99	30.82	11.85
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						

Los trabajadores autónomos están poco más de un 1 % menos satisfechos plenamente que sus colegas asalariados en lo que respecta a la jornada laboral, mientras que la probabilidad de satisfacción plena con las condiciones laborales/ambientales aumenta en un 2 %. Los empleados en el sector público presentan aproximadamente el doble de probabilidad de satisfacción plena con la jornada laboral respecto al individuo de referencia y, respecto al horario, la probabilidad de máxima satisfacción se incrementa en un 6 % aproximadamente. Tener un trabajo clasificado como *white collar* presenta un efecto apreciable respecto a las condiciones laborales/ambientales y la distancia y comunicación, puesto que poseer un trabajo de este tipo eleva la probabilidad de máxima satisfacción en mayor medida que un incremento en el ingreso. Trabajar eventualmente reduce la probabilidad de estar plenamente satisfecho

con la jornada laboral y notablemente la relativa con la distancia y comunicación al trabajo.

Tabla 5.23: **Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con las condiciones laborales/ambientales**

	Grado de satisfacción					
	1	2	3	4	5	6
<b>Individuo de referencia</b>	5.72	8.98	17.16	28.18	30.75	9.18
EGB/FP1	4.89	7.85	15.63	27.63	33.31	10.66
Relación formación/empleo	5.13	8.18	16.09	27.83	32.55	10.20
Sobrecualificado	6.61	10.12	18.54	28.37	28.35	7.99
Jornada laboral menos 1 desv. típica	4.21	6.89	14.20	26.81	35.61	12.25
Trabajo por cuenta propia	4.48	7.27	14.78	27.18	34.68	11.58
Ocupación <i>white collar</i>	3.48	5.80	12.44	25.42	38.28	14.56
Mujer	5.11	8.15	16.06	27.82	32.60	10.23
Soltero	4.97	7.96	15.79	27.70	33.04	10.50
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						

Las mujeres tienen una probabilidad ligeramente más baja de estar plenamente satisfechas con la jornada laboral y, por el contrario, un poco más elevada con las condiciones laborales/ambientales. Por último, los solteros presentan una probabilidad de máxima satisfacción con el horario y las condiciones laborales.

Tabla 5.24: Predicción de probabilidades para el grado de satisfacción con la distancia y comunicación

	Grado de satisfacción					
	1	2	3	4	5	6
<b>Individuo de referencia</b>	6.37	9.28	15.09	22.36	29.49	17.38
EGB/FP1	4.93	7.47	12.90	21.06	32.01	21.60
Formación profesional 2º Grado	5.21	7.84	13.37	21.39	31.53	20.63
Ingresos más 1 desviación típica	5.56	8.28	13.92	21.74	30.92	19.54
Trabajo por cuenta propia	3.88	6.05	10.94	19.36	33.61	26.13
Ocupación <i>white collar</i>	4.89	7.41	12.82	21.00	32.08	21.76
Trabajo eventual	8.94	12.19	17.93	22.99	25.21	12.71

El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo *blue collar*. No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.

## 5.6. Estimación del modelo logit ordenado con aspectos vinculados a la salud del individuo

### 5.6.1. Especificación de los modelos propuestos para el análisis del efecto de la educación en el estado de salud

En este apartado se contrastan las hipótesis operativas IV.1 IV.2 y IV.3. El objetivo es clarificar el efecto que tiene la educación sobre tres aspectos vinculados con la salud. En primer lugar, se analizan los efectos de la educación sobre el estado general de salud del individuo. Con este estudio se pretende analizar el efecto directo o neto que pueda tener la educación sobre la salud en general. En segundo lugar, se analiza el efecto de la educación sobre la capacidad de desarrollar la actividad principal a pesar de que el individuo pueda padecer algún tipo de una enfermedad crónica o incapacidad. Se desea analizar pues la capacidad del individuo educado en el desarrollo de su vida laboral. En tercer lugar, el efecto de la educación sobre

el número de veces que el individuo acude a la consulta del médico a hacerse algún tipo de revisión oftalmológica, odontológica, entre otros aspectos. En este estudio se quiere analizar el efecto de la educación sobre el hecho de que la persona sea cauta o precavida con su estado de salud, sometiéndose a un cierto número de revisiones periódicas al año.

Al igual que se hizo en los análisis anteriores sobre la satisfacción con el trabajo y sus componentes, el impacto de la educación se examina bajo las tres especificaciones distintas del modelo. Con el Modelo I se determina el efecto total de la educación sobre los tres aspectos vinculados con la salud del individuo; con el Modelo II, el efecto total de los atributos del empleo y, finalmente con el Modelo III se estudia el efecto neto de la educación en cada uno de los aspectos vinculados de la salud.

La estructura de los resultados es la siguiente: en primer lugar, se realiza la estimación de los tres modelos para el estado general de salud del individuo (Tabla 5.25). En segundo lugar, para la capacidad del individuo de poder desarrollar su actividad diaria, a pesar de que padezca algún tipo de dolencia física o mental (Tabla 5.26). En tercer lugar para el número de veces que el individuo ha tenido que acudir a la consulta de medicina general, dentista, oculista u óptico durante los últimos doce meses naturales (Tabla 5.27). Tras la presentación de las estimaciones se analizan los resultados.

## **5.6.2. Resultados de las estimaciones con aspectos vinculados al estado de salud del individuo**

### **5.6.2.1. Efecto total de la educación sobre los aspectos vinculados a la salud**

Bajo la primera especificación del modelo, únicamente se consideran como variables explicativas el nivel educativo y las variables de control. Se observa que carecer de una educación formal, tener estudios primarios o tener EGB/FP1 tiene un efecto negativo sobre el estado general de salud del individuo, por lo que los trabajadores con un nivel educativo inferior poseen un peor estado de salud respecto al individuo de referencia (BUP/COU). De nuevo, la Universidad resulta rentable, puesto que los trabajadores diplomados y licenciados o con estudios equivalentes son los que presentan una mayor capacidad para desarrollar su actividad principal ante la posibilidad de que puedan padecer algún tipo de enfermedad crónica.

Tabla 5.25: Estimación del modelo logit ordenado para el estado general de salud. (Salud)

Variables explicativas	Modelo I		Modelo II		Modelo III	
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	-0.678	(3.46)***			-0.478	(2.27)**
Primaria	-0.596	(5.40)***			-0.392	(3.14)**
EGB/FP1	-0.222	(2.13)**			-0.082	(0.73)
Formación profesional II	0.003	(0.02)			0.112	(0.77)
Diplomado o equivalente	0.076	(0.55)			0.047	(0.32)
Licenciado o equivalente	0.102	(0.81)			0.083	(0.63)
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación			0.050	(0.71)	-0.002	(0.03)
Sobrecualificado			0.027	(0.41)	-0.009	(0.13)
<b>Atributos del empleo</b>						
Ingreso neto (log)			0.210	(2.82)**	0.125	(1.60)
Jornada laboral (log)			-0.165	(1.11)	-0.085	(0.56)
Trabajo por cuenta propia			-0.092	(0.95)	-0.106	(1.08)
Empleo en sector público			-0.299	(3.35)***	-0.334	(3.67)***
Ocupación <i>white collar</i>			0.466	(6.09)***	0.361	(4.39)***
Trabajo eventual			-0.145	(1.61)	-0.149	(1.64)*
<b>Características personales</b>						
Edad	-0.035	(1.55)	-0.049	(2.08)**	-0.050	(2.09)**
Edad <sup>2</sup> /100	-0.006	(0.25)	-0.000	(0.03)	0.006	(0.24)
Mujer	-0.132	(1.92)*	-0.138	(1.79)*	-0.157	(2.02)**
Soltero/a	0.041	(0.49)	0.035	(0.41)	0.003	(0.03)
<b>Loglikelihood ratio</b>	319.77		323.23		343.54	
<b>Nº observaciones</b>	4.289		4.073		4.049	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.						
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento						

Tabla 5.26: Estimación del modelo logit ordenado para el desarrollo de la actividad a pesar de padecer algún tipo de dolencia. (Crónica)

VARIABLES explicativas	Modelo I		Modelo II		Modelo III	
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	-0.803	(2.31)**			-0.434	(1.12)
Primaria	-0.463	(1.85)*			-0.183	(0.64)
EGB/FP1	-0.058	(0.22)			0.097	(0.35)
Formación profesional II	0.549	(1.24)			0.534	(1.20)
Diplomado o equivalente	0.949	(2.16)**			1.008	(2.12)**
Licenciado o equivalente	1.098	(2.63)**			1.066	(2.38)**
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación			0.293	(1.77)*	0.185	(1.10)
Sobrecualificado			0.385	(2.44)**	0.307	(1.90)*
<b>Atributos del empleo</b>						
Ingreso neto (log)			0.625	(3.49)***	0.408	(2.16)**
Jornada laboral (log)			0.308	(0.94)	0.411	(1.24)
Trabajo por cuenta propia			0.125	(0.56)	0.048	(0.22)
Empleo en sector público			-0.039	(0.18)	-0.169	(0.76)
Ocupación <i>white collar</i>			0.287	(1.60)	0.116	(0.62)
Trabajo eventual			0.069	(0.32)	0.022	(0.10)
<b>Características personales</b>						
Edad	-0.030	(0.58)	-0.039	(0.73)	-0.033	(0.61)
Edad <sup>2</sup> /100	-0.000	(0.26)	-0.000	(0.25)	-0.000	(0.22)
Mujer	-0.275	(1.71)*	-0.042	(0.23)	-0.125	(0.68)
Soltero/a	-0.359	(1.79)*	-0.292	(1.43)	-0.359	(1.75)*
<b>Loglikelihood ratio</b>	101.27		93.76		110.07	
<b>Nº observaciones</b>	4.288		4.074		4.049	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.						
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento						

Tabla 5.27: Estimación del modelo logit ordenado para el hecho de ser más cuidadoso con el estado de salud. (Prevención)

Variables explicativas	Modelo I		Modelo II		Modelo III	
<b>Nivel educativo</b>						
Sin estudios	-0.429	(2.43)**			-0.307	(1.63)
Primaria	-0.020	(0.20)			0.090	(0.83)
EGB/FP1	-0.048	(0.52)			0.002	(0.02)
Formación profesional II	0.144	(1.17)			0.136	(1.07)
Diplomado o equivalente	0.059	(0.50)			-0.020	(0.16)
Licenciado o equivalente	0.058	(0.53)			-0.049	(0.42)
<b>Adecuación</b>						
<b>Formación/Empleo</b>						
Relación			-0.074	(1.19)	-0.081	(1.26)
Sobrecualificado			0.101	(1.73)*	0.105	(1.79)
<b>Atributos del empleo</b>						
Ingreso neto (log)			0.046	(0.71)	-0.060	(0.89)
Jornada laboral (log)			-0.209	(1.58)	0.232	(1.73)*
Trabajo por cuenta propia			-0.082	(0.96)	-0.070	(0.81)
Empleo en sector público			0.278	(3.57)***	0.291	(3.66)***
Ocupación <i>white collar</i>			-0.011	(0.17)	0.003	(0.05)
Trabajo eventual			-0.152	(1.92) *	-0.144	(1.80)*
<b>Características personales</b>						
Edad	-0.086	(4.31)***	-0.109	(5.12)***	-0.108	(5.04)***
Edad <sup>2</sup> /100	0.001	(4.76)***	0.001	(5.45)***	0.001	(5.40)***
Mujer	0.746	(12.22)***	0.713	(10.45)***	0.714	(10.35)***
Soltero/a	-0.401	(5.42)***	-0.392	(5.16)***	-0.377	(4.92)***
<b>Loglikelihood ratio</b>	215.06		229.51		233.70	
<b>Nº observaciones</b>	4.288		4.073		4.048	
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.						
NOTA: Valor absoluto del estadístico zeta asintótico entre paréntesis.						
*** Valor significativo al 1 por ciento, ** Valor significativo al 5 por ciento, * Valor significativo al 10 por ciento						

Por el contrario, los trabajadores que carecen de educación formal o tienen estudios primarios encuentran más dificultad para trabajar en el caso de sufrir algún tipo de dolencia, ya que en este caso, los niveles educativos *sin estudios* y *primaria* presentan efectos negativos. Por último, carecer de formación reduce significativamente el número de veces que el trabajador acuda a la consulta general, mientras que el resto de niveles educativos no presentan ningún efecto.

Entre las características personales, la edad presenta una relación parabólica con el número de veces que el trabajador acude a la consulta del médico con la intención de hacerse alguna revisión. Los empleados más jóvenes acuden menos veces al médico, bien porque su estado de salud es óptimo y verdaderamente no lo necesitan, o porque no tiene costumbre de someterse a ningún tipo de revisión. Justo lo contrario pasa con los trabajadores más veteranos. Ellos sienten la necesidad de acudir con más frecuencia a la consulta, bien porque realmente su estado de salud está más deteriorado y, consecuentemente, se revisan con más asiduidad. La edad no presenta ningún efecto sobre el estado general de salud del individuo y sobre la capacidad de trabajar ante la posibilidad de padecer algún tipo de enfermedad. Destacan algunas diferencias significativas en cuanto a género se refiere. Las mujeres trabajadoras presentan un peor estado de salud y menos capacidad para desarrollar la actividad diaria en caso de padecer algún tipo de dolencia crónica. Sin embargo acuden con más frecuencia a la consulta de medicina general, dentista, oculista u óptico. Este hecho puede deberse a que son más precavidas con el estado de salud que el resto de colegas masculinos. Finalmente, los trabajadores solteros son los menos cuidadosos con el estado de salud, pues son los que menor número de veces acuden a la consulta de medicina general y los que presentan menos capacidad para desarrollar la actividad diaria en el caso de que pudieran padecer algún tipo de dolencia crónica.

#### **5.6.2.2. Efectos totales de los atributos del empleo sobre los aspectos vinculados a la salud**

Los coeficientes estimados bajo la segunda especificación del modelo representan la influencia de determinados atributos del empleo en el estado general de la salud del individuo, así como en la capacidad de desarrollo de la actividad diaria a pesar de padecer algún tipo de enfermedad y, sobre el hecho de ser más cauto con el estado de salud.

Los coeficientes de las variables adecuación formación/empleo también reflejarán

parte del impacto que tiene la educación sobre los aspectos vinculados con la salud del individuo. La relación entre la formación recibida y empleo y la sobrecualificación no tienen efecto alguno sobre el estado general de salud, mientras que sí que incrementa la capacidad del individuo para trabajar a pesar de poder padecer alguna enfermedad física o mental. Además, el hecho de sentirse sobrecualificado incrementa la probabilidad de asistir un mayor número de veces a la consulta de medicina general. Respecto a las variables representativas de los atributos del empleo, el ingreso influye positivamente en el estado de salud y para poder trabajar en caso de enfermedad, mientras que no tiene ningún efecto en el número de veces que el individuo desee ir al médico. Los empleados del sector público son los que presentan un peor estado de salud y también son más cuidadosos pues, respecto a sus colegas del sector privado, acuden un mayor número de veces a la consulta de medicina general. Este efecto puede deberse a la mayor disponibilidad de tiempo que poseen debido a su horario. Poseer un tipo de ocupación *white collar* influye positivamente en la salud del individuo. Trabajar con un contrato eventual está asociado a acudir con un menor número de veces a la consulta del médico. El resto de atributos del empleo no tienen efectos significativos. En este sentido, ni el número de horas, ni trabajar por cuenta propia tienen efecto alguno sobre los aspectos de la salud que se están tratando.

En cuanto a las características personales se refiere, las personas con edad más avanzada son lógicamente las que presentan un peor estado general de salud y las que acuden más veces a la consulta médica. Hay diferencias significativas en cuanto a género, puesto que las mujeres presentan un peor estado de salud y acuden un mayor número de veces a la consulta del médico. Finalmente, los solteros son los que acuden un número de veces menor a la consulta del médico. Este hecho puede deberse a que estos sean menos cuidadosos y que presten menos atención a su salud que el resto.

### **5.6.2.3. Efecto neto de la educación sobre los aspectos vinculados a la salud**

Bajo la tercera especificación del modelo, el efecto estimado de la educación sobre la salud del individuo es neto o directo, después de controlar por las variables correspondientes a los atributos del trabajo. La inclusión de las variables de estatus laboral mantiene los efectos de la educación con alguna ligera variación. En efecto, los individuos que carecen de una educación formal o aquellos que tienen estudios

primarios son los que presentan un peor estado de salud, mientras que los universitarios son los que presentan mayor capacidad para desarrollar la actividad diaria ante la posibilidad de padecer algún tipo de enfermedad. Sin embargo, a igualdad de atributos del empleo, la educación no presenta ningún efecto sobre el hecho de que el individuo acuda un mayor número de veces a la consulta de medicina general. La inclusión de las variables de estatus laboral no anula el efecto de la educación, ya que sus efectos se mantienen a igualdad de las mismas condiciones laborales.

El efecto de las variables que representan la adecuación formación/empleo desaparece en su mayoría. Únicamente la sobrecualificación influye en la capacidad para desarrollar la actividad diaria a pesar de que el individuo pudiera padecer algún tipo de enfermedad física o mental. En este sentido, los sobrecualificados se sienten con más voluntad para trabajar a pesar de que pudieran tener algún tipo de dolencia. En cuanto a las variables que representan los atributos del trabajo, el ingreso sólo influye positivamente en la capacidad para trabajar a pesar de que el individuo pueda padecer alguna enfermedad física o mental. En los otros dos aspectos vinculados con la salud del individuo el ingreso no presenta ningún efecto significativo. Una jornada laboral prolongada influye en el hecho de que el individuo decida ir un mayor número de veces a la consulta de medicina general. Los empleados del sector público son los que peor estado de salud presentan y además, los que mayor número de veces van al médico. Poseer un tipo de ocupación *white collar* tiene un efecto positivo sobre el estado de salud del individuo en igualdad de otros atributos. Un trabajo eventual influye negativamente en el estado de salud e incrementa el número de visitas a la consulta de medicina general.

La edad sigue manteniendo la relación parabólica con el hecho de ser más cauto con el estado de salud y los individuos mayores son los que presentan un peor estado de salud. A igualdad de nivel educativo y atributos del trabajo, las mujeres presentan un estado de salud menos favorable y son las que deciden visitar más veces al médico. En las mismas condiciones, los solteros son los que presentan menos capacidad para desarrollar su actividad diaria en el caso de padecer alguna enfermedad, además de que son los que menor número de veces van al médico.

#### **5.6.2.4. Predicción de probabilidades para los aspectos vinculados a la salud**

La magnitud relativa de los efectos marginales de los distintos regresores sobre los aspectos vinculados a la salud del individuo se muestran en las Tablas 5.28, 5.29 y

5.30. En éstas se muestra el impacto en las probabilidades de pertenecer a cada una de las categorías consideradas cuando se altera el valor de cada una de las variables explicativas. La primera fila indica la distribución de probabilidad estimada para el individuo de referencia, que de nuevo ha sido definido como un varón, no soltero, con estudios de BUP/COU, asalariado del sector privado, con contrato fijo en un empleo clasificado como *blue collar*, con ingresos, jornada laboral, edad y estado de salud en los valores medios de la muestra. Las siguientes filas ilustran cómo cambia la distribución de probabilidad cuando se altera el valor de una variable dicotómica o se incrementa (reduce) el valor de la variable continua significativa. La última columna ofrece las probabilidades estimadas de mejor estado de salud, de que no exista impedimento alguno en el desarrollo de la actividad diaria ante la posibilidad de padecer alguna enfermedad y del mayor número de visitas al médico.

Los individuos que carecen de educación formal al igual que los que únicamente han completado los estudios de primaria presentan una probabilidad baja de tener un buen estado de salud, puesto que se reduce en un 6% y 5% respectivamente relativo al individuo de referencia.

Tabla 5.28: **Predicción de probabilidades para el estado general de salud**

	Estado general de salud				
	Muy malo	Malo	Aceptable	Bueno	Muy bueno
<b>Individuo de referencia</b>	0.22	2.50	15.84	66.95	15.12
Sin estudios	0.36	3.97	21.70	64.00	9.95
Primaria	0.33	3.66	20.43	64.82	10.74
Empleo en el sector público	0.31	3.46	19.59	65.31	11.31
Ocupación <i>white collar</i>	0.15	1.76	11.27	66.42	20.37
Trabajo eventual	0.26	2.89	17.05	66.47	13.31
Mujer	0.26	2.92	17.17	66.43	13.21

El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo *blue collar*. No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.

Los individuos que poseen el título de diplomado o licenciado tienen mayor probabilidad de no sufrir ningún impedimento a la hora de trabajar en el caso de padecer algún tipo de dolencia o enfermedad, al igual que los individuos que se sienten sobrecualificados.

Tabla 5.29: **Predicción de probabilidades para el desarrollo de la actividad a pesar de padecer algún tipo de dolencia**

	Tipo de impedimento en el desarrollo de la actividad diaria		
	Intenso	Hasta cierto punto	Ninguno
<b>Individuo de referencia</b>	1.66	6.86	91.74
Diplomado o equivalente	0.61	2.67	96.71
Licenciado o equivalente	0.57	2.53	96.88
Sobrecualificado	1.22	5.18	93.58
Ingreso más 1 desviación típica	1.07	4.58	94.33
Soltero	2.36	9.41	88.21

El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo *blue collar*. No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.

El incremento del ingreso en una desviación típica (7.274,12 euros más por año) eleva en casi un 2% aproximadamente la probabilidad de no padecer ningún impedimento en lo que respecta el desarrollo diario en caso de que existiera la posibilidad de padecer alguna enfermedad física o mental. Una reducción de la jornada laboral (10.5 horas menos por semana) incrementa ligeramente el hecho de que el individuo sea más cuidadoso con su estado de salud, puesto que la probabilidad de ir 10 ó más veces a la consulta del médico aumenta ligeramente en todas las categorías. Disponer de más tiempo para uno mismo tiene un efecto positivo en que el individuo invierta más en él y sea, entre otros aspectos, más precavido con su estado de salud. Los empleados del sector público no parecen considerar que su estado de salud sea muy favorable, puesto que la probabilidad de poseer una salud buena o muy buena es menor con respecto al individuo de referencia. Acuden al médico con bastante frecuencia a lo largo del año. Son más cuidadosos con su salud, además de

que disponen de un horario fijo que les puede permitir realizar ese tipo de visitas.

Tabla 5.30: **Predicción de probabilidades para el hecho de ser más cauto con el estado de salud**

	Nº veces al médico				
	0	1 a 2	3 a 5	6 a 9	10 ó más
<b>Individuo de referencia</b>	17.31	28.95	27.89	13.59	12.24
Jornada laboral menos 1 desv. típica	16.44	28.29	28.22	14.11	12.92
Empleo en el sector público	13.52	25.62	29.04	16.06	15.73
Trabajo eventual	19.47	30.39	26.95	12.39	10.77
Mujer	9.29	20.35	28.76	19.39	22.19
Soltero	23.38	32.27	25.04	10.55	8.73
El individuo de referencia es un varón que posee los estudios de BUP/COU, no soltero, que trabaja por cuenta ajena en el sector privado y posee un contrato fijo en un empleo <i>blue collar</i> . No se considera sobrecualificado y sus estudios no le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual.					

Los individuos con una ocupación clasificada como *white collar* presentan un incremento de probabilidad notable en la máxima categoría con el estado de salud. Por el contrario, un trabajo eventual disminuye la probabilidad de salud muy buena y de ir al médico un número frecuente de veces.

La probabilidad de que las mujeres posean un *muy buen* estado de salud disminuye en poco más de un 2% respecto al individuo de referencia y son, con diferencia, las que más van al médico un número elevado de veces (6 ó más). Por el contrario los solteros presentan probabilidad baja con este aspecto vinculado a la salud del individuo y con el hecho de poder trabajar en el caso de padecer algún tipo de dolencia.

# Capítulo 6

## Conclusiones

El capítulo de conclusiones está estructurado según los siguientes contenidos. En primer lugar, se resume el análisis económico de los beneficios no monetarios de la educación (apartado 6.1). En segundo lugar, se incorpora el conjunto de hipótesis operativas planteadas en el capítulo 5 sometidas a contrastación (apartado 6.2). En tercer lugar y a partir de las conclusiones obtenidas de las hipótesis operativas, se realiza la evaluación de las hipótesis generales, comentando las conclusiones de esta tesis (apartado 6.3). En cuarto lugar se apuntan algunas implicaciones de este estudio y se sugieren futuras líneas de investigación (apartado 6.4).

### **6.1. Resumen de los beneficios no monetarios ocupacionales de la educación**

La única escuela de pensamiento económico que ha tratado el estudio de los beneficios no monetarios de la educación ha sido la escuela neoclásica. Ésta ha generado diversos análisis que han tratado la identificación de los beneficios no monetarios. En el capítulo 1 se expusieron algunos estudios que verificaban la existencia de beneficios no monetarios de la educación sobre el consumo, el ahorro, la fecundidad, la delincuencia y la salud entre. La mayoría de estos trabajos muestran cómo la educación incide positivamente sobre los distintos aspectos considerados y suponen que el efecto de la educación se produce porque ésta incrementa la eficiencia en los individuos. En este sentido, la Teoría del Capital Humano (dentro de la escuela neoclásica) considera la educación como una dotación que incrementa la eficiencia en las elecciones y la productividad de los individuos en las actividades que realicen. En

consecuencia, los individuos educados obtendrán un mayor volumen de beneficios monetarios y no monetarios de la educación respecto a los menos educados.

En el ámbito laboral la educación del trabajador es un determinante clave en el proceso productivo, puesto que proporciona al individuo una mayor eficiencia de las elecciones en torno a determinados aspectos del empleo. La educación proporciona una mayor libertad y un mayor poder de decisión en la elección de determinados aspectos laborales, que permitirán al individuo conseguir un mejor trabajo. Así, la educación incrementará el nivel de satisfacción global laboral de los individuos más educados. De esta forma, se generan los beneficios no monetarios ocupacionales de la educación. En los capítulos 2 y 3 se han presentado algunos análisis empíricos sobre existencia de los beneficios no monetarios de la educación en el trabajo. Sin embargo, en la evidencia empírica examinada se ha podido comprobar que el efecto de la educación no es del todo concluyente, pues en determinados análisis se ha constatado una relación negativa entre educación y nivel de satisfacción laboral, lo que resulta contradictorio con la Teoría del Capital Humano, puesto que este hecho implicaría una reducción de la productividad de los individuos en su tarea diaria.

Esta indeterminación del efecto de la educación ha llevado en esta tesis a considerar el análisis de los beneficios no monetarios de la educación en el nivel de satisfacción con el trabajo bajo otra perspectiva. En primer lugar, se ha considerado la inclusión de dos nuevos determinantes en el nivel de satisfacción laboral ligados a la educación del individuo. Estos expresan la adecuación entre la formación recibida y el empleo desarrollado: (1) ajuste entre la formación recibida y empleo y, (2) sobrecualificación. El ajuste entre la educación recibida y los requisitos necesarios para el empleo permite examinar la percepción que tiene el trabajador sobre la relación entre el nivel educativo que posee y el que realmente necesita para desempeñar el puesto de trabajo. Esta percepción no deja de ser un determinante subjetivo y, como tal, influirá en el nivel de satisfacción global alcanzado en el empleo. La infra/sobrecualificación del trabajador incide en las elecciones que realice el trabajador en su puesto de trabajo, puesto que el hecho de que un trabajador se considere infracualificado llevará a que éste se forme más con el objetivo de alcanzar un grado óptimo de satisfacción laboral. De la misma forma, el hecho de que el individuo se considere más apto para desempeñar un trabajo más cualificado conduce a un mayor número de abandonos en el puesto de trabajo como consecuencia de un menor nivel de satisfacción con el empleo. Estos dos factores son determinantes clave en el nivel de satisfacción global con el trabajo y están ligados al nivel educativo

que posea el individuo. Por tanto completan el efecto de la educación en el nivel de satisfacción global del trabajo alcanzado por el individuo. En segundo lugar, el estudio del nivel de satisfacción laboral estaría más completo si, además del trabajo en general se tienen en cuenta otros aspectos laborales. En este caso el estudio se completa con el análisis de los niveles de satisfacción conseguidos con el ingreso, las horas, el horario entre otros aspectos. Es por ello que, se realiza el análisis de los beneficios no monetarios de la educación sobre diversas componentes laborales. El objetivo, en este caso, ha sido examinar minuciosamente cada uno de los efectos de la educación sobre determinados aspectos del empleo, que en definitiva son los que permiten lograr un buen empleo que satisfaga las necesidades del trabajador.

Hasta ahora no se había desarrollado una aproximación de este tipo en el estudio de los beneficios no monetarios ocupacionales. Se han elaborado un conjunto de propuestas que permiten un análisis alternativo a los que se habían desarrollado hasta la fecha sobre los beneficios no monetarios de la educación en el trabajo. Éste ha sido uno de los aspectos más novedosos de esta tesis ya que se afronta el estudio empírico de dichos beneficios desde premisas distintas a las proporcionadas por la Teoría del Capital Humano. Por una parte, se integran aspectos concernientes a la relación formación/empleo, completando así el efecto de la educación, y por otra el nivel de satisfacción con el empleo se completa con el examen de los grados de satisfacción de otras componentes laborales. De esta manera, se logra un estudio multidimensional del nivel de satisfacción alcanzado con el empleo.

Como además la salud es una componente de la función de utilidad, el efecto de ésta es importante sobre el nivel de satisfacción laboral, puesto que disponer de un buen estado físico y psíquico es un determinante clave a la hora de desempeñar la tarea diaria. Por otra parte, como la educación influye en las elecciones del individuo, éste elige hábitos más o menos saludables en función de su nivel educativo, lo que determinará el estado de salud. De esta forma, la educación tiene un efecto indirecto en el nivel de satisfacción laboral del individuo vía la componente salud.

Bajo esta nueva perspectiva, el trabajo empírico realizado ha considerado los siguientes aspectos. Primero, aunque la educación puede incrementar la eficiencia en las elecciones por parte del trabajador, no se supone que dicho efecto siempre se produzca. Por ello, el estudio puede extenderse más allá del concepto de eficiencia y, en su caso, el efecto positivo de la educación sobre la eficiencia del trabajador tiene que ser demostrado empíricamente. En segundo lugar, la incorporación de las variables explicativas adecuación formación/empleo puede generar distintos efectos

no monetarios de la educación sobre los niveles de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales, puesto que parte de la educación del trabajador se canaliza a través de estas variables. Tercero, el estudio del análisis de los efectos no monetarios de la educación sobre los niveles de satisfacción con las distintas componentes laborales completan el estudio de beneficios no monetarios ocupacionales. Cuarto, el estudio del efecto de la educación sobre el estado de salud es importante, puesto que la salud es una componente clave en la función de utilidad.

## 6.2. Conclusiones de las hipótesis operativas

Las conclusiones extraídas de las hipótesis operativas (planteadas en el capítulo 4) van a permitir validar empíricamente las hipótesis generales de esta tesis. El contraste estadístico de las hipótesis operativas (aceptación o rechazo de cada una de ellas) permite determinar los efectos de la educación y, en su caso, la existencia de beneficios no monetarios. Los efectos de la educación se han determinado en las estimaciones realizadas y los resultados obtenidos en el capítulo 5.

La clasificación de las hipótesis operativas se ha realizado de acuerdo con los tres conjuntos de determinantes considerados en el análisis del grado de satisfacción global con el trabajo y las componentes laborales (véase Tabla 6.1). El primer grupo de determinantes corresponden con los atributos del empleo. El segundo grupo corresponde con las variables de la adecuación formación/empleo. El tercer grupo corresponde con aspectos vinculados a la salud del individuo.

En la contrastación de las hipótesis operativas se ha podido determinar el siguiente conjunto de efectos sobre el grado de satisfacción global con el trabajo y componentes laborales: efectos del nivel educativo, efectos de la adecuación formación/empleo, efectos de los atributos del empleo, efectos de la salud y efectos de las características personales. Pero como, a su vez, la educación influye sobre todos los otros determinantes considerados, estos canalizan el efecto de la educación en el grado de satisfacción laboral, componentes laborales y estado de salud. De esta forma, la educación tiene un efecto directo sobre el resto de variables explicativas e indirecto sobre el grado de satisfacción global con el trabajo, componentes laborales y estado de salud del individuo. En este último caso, el efecto de la educación es neto después de controlar por el resto de determinantes.

Tabla 6.1: Conclusiones de las hipótesis operativas

Hipótesis operativas	Formulación de las hipótesis	Conclus.
	El nivel educativo incrementa el grado de satisfacción del individuo en relación:	
I.1	– a su trabajo o actividad principal	Se acepta
II.1	– al ingreso	Se acepta
II.2	– a la estabilidad en su trabajo	Se acepta
II.3	– al tipo de trabajo	Se acepta
II.4	– al número de horas de trabajo	Se acepta
II.5	– al horario de su trabajo	Se acepta
II.6	– a las condiciones laborales/ambientales	Se acepta
II.7	– a la distancia y comunicación al trabajo	Se acepta
II.8	Los niveles de satisfacción de cada una de las componentes laborales tienen un efecto en el nivel de satisfacción global con el trabajo	Se acepta
III.1	La relación educación/empleo influye positivamente en el nivel de satisfacción con el empleo y componentes laborales	Se acepta
III.2	La sobrecualificación influye negativamente en el nivel de satisfacción con el empleo y componentes laborales	Se acepta
	El nivel educativo incrementa la probabilidad de:	
IV.1	– tener un mejor estado de salud	Se acepta
IV.2	– desarrollar la actividad diaria aún cuando el individuo pueda padecer alguna enfermedad crónica o algún tipo de incapacidad o deficiencia	Se acepta
IV.3	– que el individuo preste más atención a su estado de salud	Se rechaza

Así, en el análisis empírico realizado en el capítulo 5 se ha podido constatar el conjunto de efectos netos, además del impacto total de la educación sobre cada uno de los niveles de satisfacción considerados. La clasificación de los efectos se detalla a continuación:

**Efectos totales de la educación** Corresponden con el impacto total del nivel educativo sobre el grado de satisfacción global con el empleo, componentes laborales y estado de salud.

**Efectos netos de la educación** Corresponden con los efectos de la educación de-

spués de controlar la influencia de los atributos del empleo.

### **6.2.1. Efectos de la educación vinculados con el trabajo global**

El conjunto de efectos totales y netos de la educación sobre el grado de satisfacción global con el trabajo se determina a partir de los modelos I y III respectivamente planteados en el capítulo 5. El impacto total de la educación indica que la Universidad resulta rentable en términos de satisfacción, puesto que los niveles de educación superior están significativamente asociados con los grados más altos de satisfacción con el trabajo. De la misma forma poseer un carrera universitaria también eleva el nivel de satisfacción global con el trabajo después de controlar la influencia de los atributos del empleo.

A partir del conjunto de efectos totales y netos que la educación genera simultáneamente sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo se constata que la educación incrementa el grado de satisfacción laboral. Los más educados son los que alcanzan los niveles más elevados de satisfacción en relación a su trabajo o actividad principal. Por tanto, *se acepta* la hipótesis operativa I.1.

### **6.2.2. Efectos de la educación vinculados con las componentes laborales**

El conjunto de efectos totales y netos de la educación sobre el grado de satisfacción con las componentes laborales se determina a partir de los modelos I y III respectivamente del capítulo 5. Las estimaciones realizadas pretenden identificar los efectos de la educación sobre cada una de las componentes laborales, clasificadas en el capítulo 5 en términos de *recompensas* y *costes*. En este sentido se pretende determinar si el individuo educado obtiene del empleo suficiente compensación por trabajar, medida en términos de satisfacción, en el sentido de que las *recompensas* o satisfacciones obtenidas superen a los *costes* o esfuerzo laboral que el individuo tiene que realizar por la obtención de esas *recompensas*.

Una educación universitaria eleva significativamente el grado de satisfacción del individuo en relación a los ingresos, la estabilidad laboral y el tipo de trabajo, incluso de después de controlar por los atributos del empleo. De este modo, cursar una carrera universitaria resulta rentable en términos de satisfacción, puesto que los

niveles de educación superior están significativamente asociados con los grados más altos de satisfacción de aquellas componentes laborales asociadas a las *recompensas*. Además este efecto se mantiene incluso después de controlar la influencia de los atributos del empleo.

Poseer estudios universitarios presenta un impacto total en el esfuerzo realizado por el trabajador que es, a su vez, medido en las condiciones en que trabaja (condiciones laborales/ambientales), el tiempo que éste invierte en el trabajo (jornada laboral) y la distribución que realiza del tiempo (horario). Sin embargo poseer una educación superior no resulta significativo en las componentes asociadas a *costes* por trabajar cuando se controla por los atributos del empleo. Esto significaría que en aquellos aspectos laborales que suponen un mayor coste al trabajador, el efecto de la educación se canaliza a través de los atributos del empleo.

El conjunto de efectos totales y positivos de la educación en cada una de las componentes laborales consideradas llevaría a la conclusión de que la educación incrementa el grado de satisfacción de cada uno de los aspectos laborales considerados. El conjunto de efectos netos positivos que la educación genera sobre el grado de satisfacción de las componentes asociadas a *recompensas* constatan que el trabajador educado obtiene suficiente compensación por trabajar, superando el esfuerzo que le pudieran suponer los *costes* por desempeñar la tarea diaria. Este conjunto de los efectos totales y netos de la educación conducen a la *aceptación* de las hipótesis operativas II.1-II.7.

Además cada uno de los niveles de satisfacción de cada uno de los aspectos laborales tiene un efecto directo sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo. De esta forma también se *aceptaría* la hipótesis operativa II.8.

### **6.2.3. Efectos de la educación vinculados con la adecuación formación/empleo**

En el segundo grupo de hipótesis operativas (III.1 y III.2), el conjunto de efectos de la adecuación formación/empleo se analiza a partir de los modelos II y III del estudio empírico realizado en el capítulo 5. En el modelo II se analiza el efecto del ajuste entre la formación recibida y el empleo en presencia de los atributos del trabajo y en el modelo III en presencia de todo el conjunto de variables (nivel educativo y aspectos laborales).

Los determinantes de la adecuación formación/empleo complementan el efec-

to de la educación en el análisis del nivel de satisfacción global con el trabajo y las componentes laborales. El efecto del nivel educativo no tiene que corresponder únicamente con la dotación inicial de formación que posee el individuo, puesto que el efecto de la adecuación formación/empleo resulta relevante en el análisis de los grados de satisfacción alcanzados por el trabajador. Con las variables adecuación formación/empleo el estudio resulta más completo, puesto que al efecto del nivel educativo del trabajador (dotación inicial de formación) se le añade la percepción del ajuste entre la experiencia adquirida en el trabajo y uso de habilidades entre otros aspectos con la formación inicial (dotación posterior de formación).

La relación entre la formación recibida y los requisitos necesarios para el empleo presentan un impacto positivo en el grado de satisfacción con el trabajo y con cada una de las componentes laborales (*recompensas y costes*). Además, este efecto se mantiene incluso después de controlar por los atributos del empleo y el nivel educativo. De este modo aquellos trabajadores, que encuentran relación entre la formación recibida y el empleo que desarrollan, ven incrementados los niveles de satisfacción con el trabajo en general y con los distintos aspectos laborales. Por tanto *se aceptaría* la hipótesis operativa III.1.

Contrariamente, la sobrecualificación genera un efecto negativo sobre el nivel de satisfacción con el trabajo y componentes laborales. Este efecto se mantiene incluso después de controlar por los atributos del empleo y nivel educativo. Aquellos individuos que se consideran más aptos para realizar un tipo de trabajo más cualificado se sienten menos satisfechos con su trabajo en general y con cada uno de los aspectos laborales. Por tanto *se aceptaría* la hipótesis operativa III.2.

De esta forma, queda constancia de que ambos determinantes tienen especial relevancia en el análisis de los niveles de satisfacción laboral y componentes, puesto que el efecto de ambos se mantiene incluso después de controlar por el resto de variables explicativas.

#### **6.2.4. Efectos de la educación vinculados con el estado de salud**

Tal como se comentaba anteriormente, el estado de salud del individuo es un determinante clave en el grado de satisfacción alcanzado por el individuo con su trabajo. El conjunto de efectos totales y netos de la educación sobre determinados aspectos de la salud del individuo se determina a partir de los modelos I y III

analizados en el capítulo 5.

Los efectos totales y netos se analizan sobre los siguientes aspectos vinculados con la salud del individuo: en primer lugar, sobre el estado general de salud; en segundo lugar, sobre la capacidad de desarrollar el trabajo o actividad principal a pesar de que el trabajador pueda padecer algún tipo de enfermedad crónica o incapacidad; en tercer lugar, sobre el número de veces que el individuo acude a la consulta del médico a hacerse algún tipo de revisión oftalmológica, odontológica, entre otros. Con estos tres aspectos se ha querido analizar: (1) el efecto de la educación sobre la salud en general; (2) el efecto de la educación sobre la capacidad y voluntad del trabajador más educado en el desarrollo de su vida laboral aún cuando pudiera tener algún tipo de incapacidad en su actividad diaria; (3) el efecto de la educación sobre el hecho de que el individuo sea más cauto con su estado de salud.

Carecer de una educación formal, tener estudios primarios o tener EGB/FP1 tiene un efecto total y negativo sobre el estado general de salud del individuo. Además este efecto se mantiene incluso cuando se controla por el resto de variables consideradas. La Universidad resulta rentable, puesto que los trabajadores diplomados y licenciados o con estudios equivalentes son los que presentan una mayor capacidad para desarrollar su actividad principal ante la posibilidad de que puedan padecer algún tipo de enfermedad crónica. Carecer de formación reduce significativamente el número de veces que el trabajador acuda a la consulta general, mientras que el resto de niveles educativos no presentan ningún efecto.

Por tanto, se constata que la educación genera simultáneamente efectos totales y netos positivos sobre el estado de salud en general y sobre la voluntad para trabajar aún cuando existe la posibilidad de padecer algún tipo de dolencia. Por tanto *se aceptarían* la hipótesis operativas IV.1 y IV.2. Por el contrario, la educación no presenta un efecto concluyente sobre el hecho de que el individuo sea más cauto con su estado de salud. *Se rechazaría* la hipótesis operativa IV.3.

### 6.3. Evaluación de las hipótesis generales

Los resultados de la contrastación de las hipótesis generales se muestran en la Tabla 6.2.

### 6.3.1. Hipótesis *I*

Con la aceptación de la hipótesis I.1 se ha constatado que la educación presenta un impacto total y efectos netos positivos en el grado de satisfacción global con el trabajo. En efecto, el impacto de la educación es significativo después de canalizar el efecto a través de cada uno de los atributos del empleo considerados en el análisis, puesto que la educación presenta efectos indirectos en la satisfacción global con el trabajo a través de distintas componentes de la función de utilidad (atributos del empleo y el estado de salud). La Universidad resulta rentable, puesto que los más educados son los que presentan los niveles más elevados de satisfacción. Por tanto, hay existencia empírica favorable para la hipótesis general *I* y se constata, la existencia de beneficios no monetarios de la educación en el nivel de satisfacción global con el trabajo.

Tabla 6.2: Conclusiones obtenidas en la contrastación de las hipótesis generales

Hipótesis generales	Formulación de las hipótesis	Conclus.
I	La educación tiene un efecto directo o neto sobre el nivel de satisfacción del individuo con su trabajo	Evidencia favorable
II	La educación tiene un efecto directo o neto sobre el nivel de satisfacción del individuo con distintas componentes laborales	Evidencia favorable
III	La percepción del trabajador sobre el ajuste entre su conocimientos y los requisitos necesarios para su empleo tiene especial relevancia sobre el nivel de satisfacción con su trabajo y con cada una de las componentes laborales	Evidencia favorable
IV	La educación tiene un efecto positivo sobre el estado de salud del individuo	Evidencia parcialmente favorable

El estudio de la hipótesis general *I* se completa con el análisis de los efectos de la educación sobre los niveles de satisfacción de cada una de las componentes

laborales, puesto que con la hipótesis operativa II.8 se ha constado el efecto directo de los niveles de satisfacción de cada una de las componentes laborales sobre el nivel de satisfacción global con el trabajo. Por tanto, las conclusiones obtenidas de la hipótesis *II* se detallan a continuación:

### 6.3.2. Hipótesis *II*

La educación presenta un impacto total y efectos netos positivos en los niveles de satisfacción de cada una de las componentes laborales consideradas en este estudio. En el análisis del *impacto total* hay evidencia empírica de que los individuos más educados son los que presentan los mayores niveles de satisfacción con cada una de las componentes del trabajo. En contraste, el efecto de la educación es negativo para los individuos que tienen un nivel educativo por debajo del nivel de referencia.

La educación presenta efectos indirectos en el nivel de satisfacción con las componentes laborales a través de distintas componentes de la función de utilidad (atributos del empleo y el estado de salud). En este caso se tienen los *efectos netos* de la educación. La educación proporciona al individuo más eficiencia en dos tipos de elecciones: (1) aquellos aspectos laborales que le conduzcan a conseguir un mejor empleo y en consecuencia a una mayor nivel de satisfacción y, (2) aquellos hábitos o estilos de vida más saludables que le proporcionen un mejor estado de salud y que, en consecuencia, repercutirán en su trabajo y en los niveles de satisfacción alcanzados. De esta forma, el estado de salud influye directamente en cada una de las elecciones de los atributos del trabajo que realice el individuo.

En lo que respecta al primer grupo de elecciones (atributos del empleo), la educación influye directamente en las elecciones que el individuo realiza, y de esta forma, presenta un efecto indirecto en los niveles de satisfacción con el trabajo y con cada una de las componentes laborales. Se constata evidencia empírica de que la mayoría de las medidas de la satisfacción con las componentes laborales se incrementan con el ingreso. Esto sugiere la presencia de un incremento en los beneficios no monetarios, además de los monetarios correspondientes. Además, el nivel de satisfacción aumenta a medida que el nivel educativo es mayor, lo que se traduce en un gran corriente de compensaciones no monetarias para los que poseen una educación superior. En lo que respecta a la jornada laboral, las medidas de satisfacción que están relacionadas con los costes por trabajar disminuyen por un excesivo número de horas invertidas en el trabajo.

Los trabajadores autónomos están más satisfechos con su trabajo, puesto que poseen más autonomía personal y control sobre su trabajo. La evidencia empírica ha puesto de manifiesto que trabajar por cuenta propia incrementa los niveles de satisfacción de todas las componentes correspondientes a las compensaciones por trabajar exceptuando la estabilidad laboral y, de todas las correspondientes a los costes exceptuando la jornada laboral. Los empleados del sector público están más satisfechos con la mayor parte de los aspectos laborales, presumiblemente porque sirven al interés público y sus trabajos reducen el nivel de incertidumbre. En efecto, trabajar en el sector público incrementa los niveles de satisfacción de todas las componentes correspondientes a las compensaciones por trabajar y de las referentes a los costes por trabajar, exceptuando las condiciones laborales/ambientales y la distancia y comunicación al trabajo donde no hay efecto alguno. Cabe destacar que las componentes laborales donde los trabajadores autónomos presentan los menores niveles de satisfacción corresponden con los mayores niveles de satisfacción de los empleados en el sector público (estabilidad y jornada laboral). El nivel educativo incrementa indirectamente la satisfacción global con el empleo porque incrementa la probabilidad de trabajar en el sector público y también la del trabajo independiente. Es decir, el individuo educado elige trabajar en el sector público y en la mayoría de los casos trabajar por cuenta propia, a no ser que lo haga por otras circunstancias como, por ejemplo, encontrarse en el paro durante largo tiempo.

Un tipo de ocupación clasificada como *white collar* incrementa los niveles de satisfacción de todas las componentes correspondientes a las compensaciones por trabajar. Sin embargo no tiene efecto sobre el nivel de satisfacción con el ingreso. Los empleados de un trabajo *white collar* están más satisfechos con las condiciones laborales/ambientales y con la distancia y comunicación al trabajo que los que trabajan en empleos clasificados como *blue collar*. En el resto de componentes referidas a los costes por trabajar no hay efecto significativo. Un trabajo eventual reduce la mayoría de los niveles de satisfacción de las componentes correspondientes a las compensaciones por trabajar y la de la jornada laboral y distancia y comunicación al trabajo.

La mayor parte de las medidas de satisfacción mantienen una relación parabólica con la edad. Este efecto puede deberse a que en general, el trabajador en su comienzo de carrera profesional se siente motivado y satisfecho con todo lo que el mercado laboral le ofrece, pero a medida que el tiempo pasa, los niveles de satisfacción disminuyen. Más adelante, cuando el trabajador encuentre una estabilidad y mejor empleo,

entre otros aspectos, estos niveles de satisfacción irán incrementándose. Hay diferencias, en cuanto a género se refiere, en la mayor parte de las medidas de satisfacción. Las mujeres se sienten más satisfechas con la mayor parte de las compensaciones por trabajar y con todas las referentes a los costes por trabajar. Adicionalmente, un buen estado de salud, tiene un efecto notable en todas las medidas de satisfacción con el trabajo y sus componentes. En este sentido, un nivel educativo alto también incrementa el nivel de satisfacción con el trabajo porque mejora el estado de salud del empleado. En lo que respecta al segundo grupo de elecciones (hábitos de vida más saludables), el estado de salud tiene un efecto neto y positivo sobre el nivel de satisfacción con el trabajo y con cada una de las componentes laborales.

A partir de los efectos netos de la educación sobre el trabajo, se concluye que la educación genera beneficios no monetarios en las componentes laborales. Por tanto la evidencia empírica es favorable respecto a la hipótesis *II*.

### 6.3.3. Hipótesis *III*

La percepción de los trabajadores sobre el ajuste entre la formación recibida y su empleo es un determinante relevante en el nivel de satisfacción global con el empleo y con las componentes laborales. Un desajuste entre los conocimientos del individuo y los requisitos necesarios para el empleo reduce la utilidad derivada del trabajo, independientemente del nivel educativo que posea el individuo, de las circunstancias laborales en ese momento y de las características personales que posea el trabajador. La mayor parte de las medidas de satisfacción con distintas componentes laborales relacionadas con las *recompensas* y *costes* responden al efecto de las variables adecuación formación/empleo en la dirección esperada. Las razones de este hecho son: (1) los trabajadores con un empleo que guarda bastante relación con su formación se sienten más satisfechos, puesto que hacen uso de los conocimientos y habilidades adquiridos durante la etapa de formación; (2) los trabajadores que se sienten sobrecualificados en el trabajo actual se sienten menos satisfechos puesto que sus expectativas no están siendo cubiertas. Estos trabajadores se consideran más valiosos para estar desempeñando el trabajo actual. De esta forma, la existencia de relación entre la formación y el empleo genera un efecto positivo en los niveles de satisfacción del trabajo y componentes laborales, mientras que la sobrecualificación produce el efecto contrario. En consecuencia, hay evidencia empírica favorable para la hipótesis general *III*.

Cabe destacar que el conjunto de los efectos netos de la educación del trabajador en el nivel de satisfacción global del trabajo y de las componentes laborales son positivos cuando los determinantes de posibles desajustes entre la formación recibida y el empleo son tenidos en cuenta. El hecho de ignorar la influencia de estos desajustes en el análisis impediría determinar con exactitud los efectos netos del nivel de educación en la satisfacción global con el trabajo y las componentes laborales.

#### 6.3.4. Hipótesis *IV*

La educación tiene un efecto positivo sobre el estado de salud del individuo. En efecto, en el estudio de las hipótesis operativas se ha constatado que la educación presenta un impacto total sobre el estado general de salud y en la capacidad de desarrollar el trabajo o actividad principal bajo la posibilidad de que el individuo pudiera padecer algún tipo de dolencia o incapacidad. Además estos efectos se mantienen incluso después de controlar por los atributos del empleo. En este sentido, se ha concluido que la educación de los individuos tiene un efecto neto en el estado de salud del individuo más allá del efecto del ingreso. Con el segundo aspecto vinculado a la salud, se ha podido constatar la mayor voluntad de los individuos más educados para trabajar aún cuando puedan padecer algún tipo de enfermedad crónica física o mental. De esta forma, se determina la existencia de los beneficios no monetarios de la educación sobre el estado de salud y sobre la capacidad de poder desarrollar la actividad principal a pesar de tener algún tipo de enfermedad crónica. Estos efectos se mantienen incluso después de controlar por el ingreso.

Sin embargo, la educación no presenta un efecto concluyente sobre el hecho de ser más cauto con el estado de salud, puesto que no existe evidencia empírica de tal efecto sobre el número de veces que el trabajador decide ir a la consulta de medicina general a realizarse algún tipo de revisión. Así, aunque este último aspecto hace que la evidencia empírica sea solo parcialmente favorable respecto a la hipótesis general *IV* de acuerdo con los tres aspectos examinados con la salud del individuo, se constata la existencia de beneficios no monetarios de la educación en la salud.

## 6.4. Implicaciones de los resultados obtenidos y propuestas de investigación futuras

Las hipótesis generales concluidas en el análisis de esta tesis muestran que la educación incide en la utilidad derivada del trabajo y en el estado de salud del individuo. Se ha determinado la existencia de los beneficios no monetarios ocupacionales y beneficios no monetarios en el estado de salud. En consecuencia, la educación genera *beneficios no monetarios* en el bienestar individual, puesto que, tal como se apuntaba, el trabajo y la salud son dos factores muy importantes en la vida del individuo y que influyen en el nivel de satisfacción laboral y vital.

En su mayoría, estos beneficios son privados, puesto que incrementan la utilidad o bienestar del individuo, pero también pueden generar beneficios no monetarios externos. En primer lugar, cabe destacar que los beneficios no monetarios sobre la salud producen externalidades positivas ya que incrementan el tiempo invertido en el trabajo (el propio y de terceros) y una disminución en el gasto sanitario y social. En segundo lugar, los beneficios no monetarios ocupacionales conducen a una mejor situación del mercado de trabajo, puesto que conllevan más estabilidad, menor número de abandonos del puesto de trabajo, mejores ingresos entre otros aspectos, lo que repercute favorablemente en el mundo laboral y en la economía de un país. Únicamente por estas dos razones se tiene que reforzar el argumento a favor de una intervención pública en políticas de educación, sin que los cálculos sobre los rendimientos públicos y privados de la educación, que guían las políticas educativas, no prescindan de los beneficios no monetarios. En caso contrario, la falta de actuación pública produciría una subinversión educativa ya que los individuos no consideran los efectos y beneficios externos de la educación en la toma de sus decisiones.

El estudio realizado en esta tesis proporciona argumentos suficientes para la contrastación de las hipótesis planteadas y el estudio de los beneficios no monetarios de la educación en el mercado laboral. Aunque en España sí que hay estudios sobre los beneficios no monetarios de la educación sobre el estado de salud, hay ausencia, por el contrario, de análisis empíricos sobre los efectos no monetarios de la educación en el trabajo y aspectos laborales. La evidencia empírica expuesta en el capítulo 3 sobre los beneficios no monetarios de la educación corresponden a Estados Unidos y al Reino Unido. Así el estudio realizado en esta tesis puede formar parte, en un futuro cercano, de un análisis comparativo con los resultados ya obtenidos de Reino Unido y Estados Unidos, y además, del resto de países de la Unión Europea. De esta

forma, se podrían realizar comparaciones para ver con qué aspectos laborales están más satisfechos los trabajadores de cada país.

De igual forma resultaría interesante un análisis comparativo entre las distintas comunidades de España (estudio interterritorial). El objetivo sería comprobar con qué aspectos laborales están más satisfechos los trabajadores más educados de cada comunidad. En esta línea de investigación, otra propuesta futura podría ser el análisis de los niveles de satisfacción a lo largo del tiempo. Para ello se disponen de más olas del PHOGUE y, así se podría ver la evolución en el tiempo de los aspectos laborales con los que los trabajadores españoles se encuentran más satisfechos. Además, esta evolución podría ser comparada con el resto de países o con el estudio interterritorial de España comentado en el párrafo anterior.

Una de las hipótesis para las que se ha constatado evidencia empírica favorable ha sido el hecho de considerar que un posible desajuste entre la formación y el empleo. La determinación de los beneficios no monetarios se ha constatado bajo dicha hipótesis, donde la adecuación formación/empleo ha resultado ser un factor relevante en el nivel de satisfacción con el trabajo y las componentes laborales. En este sentido, la determinación de beneficios no monetarios podría realizarse bajo otras perspectivas, es decir, planteando otras hipótesis con otra sugerencia diferente. Por ejemplo, sería interesante realizar el mismo análisis pero con la introducción en los determinantes de variables que estuvieran relacionadas con ajustes concernientes a cada una de las componentes laborales.

## Apéndice

### Clasificación del Nivel educativo Español

En referencia a la formación recibida por parte de los individuos, PHOGUE clasifica a los individuos en 8 grupos principales, en función del nivel de estudios máximo alcanzado:

**Analfabetos y sin estudios** Comprende los siguientes grupos de individuos:

- Analfabetos: individuos que no saben leer ni escribir.
- Sin estudios: individuos con menos de cinco años en la escuela, pero son capaces de escribir y leer.

**Estudios primarios** (EGB (primera etapa o ciclos inicial y medio): estudios que, se inician a los cinco o seis años y finalizan a los once o doce años. Comprende la antigua enseñanza primaria completa, cinco cursos aprobados de EGB, menos de cuatro años de bachiller elemental, cultura general y adultos a que son alfabetos (saben leer y escribir).

**Primer Nivel de Enseñanza Secundaria** (Bachillerato Elemental, EGB (Segunda etapa o ciclo superior)y ESO): Es la enseñanza que amplía la instrucción de nivel primario. Proporciona una formación de carácter general a las personas cuya edad normalmente está comprendida entre los 11 ó 12 años y los 13 ó 14 años, en los sistemas antiguo y actual, y los 15 ó 16 años en el nuevo sistema aprobado en la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), impartándose a lo largo de tres o cuatro cursos escolares:

- Sistema antiguo (plan anterior a la Ley General de Educación): cuatro cursos completos de bachillerato elemental (general, laboral o técnico), y estudios eclesiásticos (seis cursos de humanidades con dos de filosofía).
- Sistema anterior al actual: E.G.B. (ciclo superior o segunda etapa)y graduado escolar.
- Nuevo sistema: Educación secundaria obligatoria.

**Formación profesional de primer grado (FPI)** antigua oficialía industrial y otras enseñanzas técnico-profesionales equivalentes: codificador de datos; grado

elemental del Conservatorio de música; antigua formación profesional acelerada; antigua capacitación agraria; instructor rural; antiguas escuelas de comercio (auxiliar de empresa, secretariado elemental, mecanografía, taquigrafía); primer nivel de mandos intermedios, cabos 2ª y cabos 1ª especialistas; diploma de puericultura; azafatas; auxiliares de vuelo. Asimismo, comprende Plan experimental de Formación Profesional (módulos profesionales II), formación profesional específica de grado medio (LOGSE), perito mercantil, oficialía industrial, ciclos formativos de grado medio de las artes plásticas y oficios artísticos, grado medio de canto (diploma de cantante), grado medio de música y danza anterior a la LOGSE (diploma de instrumentista, título de profesor), cerámica, graduado en artes aplicadas y oficios artísticos, escuela oficial de idiomas y arte dramático anterior a la LOGSE.

**Formación Profesional de Segundo Grado, FP2 y Módulo 3 de FP** Comprende los siguientes estudios:

- Enseñanza técnico-profesional de segundo grado: en este apartado se incluyen los estudios de FP2, los equivalentes académica o laboralmente y otros similares, como maestro industrial o técnico especialista, perito mercantil, mandos intermedios, segundo nivel de operador (estudios cursados en el Instituto de Informática dependiente del Mº de Educación y Ciencia, y otros estudios reglados equivalentes a todos los efectos a la FPII (que dan acceso a este título).
- Enseñanza técnico-profesional de grado superior: Módulo 3 de formación profesional. Se incluyen en este código los ciclo formativos de grado superior recogidos en la LOGSE, tanto para Formación profesional como para las Enseñanzas de las artes, plástica y diseño.

**Segundo Nivel de Enseñanza Secundaria** (Bachillerato Superior, BUP, COU, etc.)

- Bachiller superior (general, laboral o técnico), con o sin preuniversitario.
- BUP (con o sin COU).
- REM (Reforma de Enseñanzas Medias).
- Bachillerato (nuevo sistema).
- Estudios eclesiásticos (seis cursos de humanidades con dos de filosofía).

**Estudios universitarios primer ciclo y estudios equivalentes a superiores** (reconocidos y no reconocidos). Comprende los estudios:

- Carreras universitarias de primer ciclo.
- Tres cursos aprobados (o primer ciclo), sin derecho a titulación, de una carrera de ciclo largo.
- Estudios equivalentes a todos los efectos a diplomado universitario: educación física, turismo, - Nuevas titulaciones recogidas en la LOGSE como equivalentes a todos los efectos a diplomado universitario: conservación y restauración de bienes culturales y otras que se creen.
- Estudios superiores de dos o tres años de duración no equivalentes a diplomado universitario.
- Estudios superiores de al menos cuatro años de duración no equivalentes a licenciado universitario.
- Estudios superiores de al menos cuatro años de duración no equivalentes a licenciado universitario.

**Título universitario de ciclo largo o equivalente y reconocido** Comprende:

- Carreras universitarias de ciclo largo.
- Estudios equivalentes a todos los efectos a licenciado universitario, como Educación física (equivalente a licenciado), Enseñanza militar superior, y nuevas titulaciones recogidas en la LOGSE como equivalentes a todos los efectos a licenciado universitario: grado superior de música, danza y arte dramático y otras que se creen.
- Doctorado en ingeniería, tecnología, arquitectura, ciencias médicas y de la salud, exactas y naturales.
- Doctorado en humanidades y en ciencias sociales.
- Masters y otros estudios de postgrado impartidos en universidad, en los que se exige como requisito para cursarlos el poseer un título universitario de ciclo largo o equivalente.



## Bibliografía

- ADAMS, J.S. (1963) Towards an understanding of inequity, *Journal of Social Psychology*, 67, pp. 422-36.
- ADAMS, J.S. (1965) Inequity in social exchange, in: L. BERKOWITZ (Ed) *Advances in Experimental Social Psychology*, 2 (Academic Press, New York and London).
- AKERLOF, G.A., ROSE, A.K. & YELLEN, J.L. (1988) Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market, *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, pp. 495-582.
- AKERLOF, G.A. & YELLEN, J.L. (1990) The fair wage-effort hypothesis and unemployment, *Quarterly Journal of Economics*, vol. C. V., Issue 2.
- ALBA-RAMÍREZ, A. (1993) Mismatch in the Spanish labor market?, *Journal of Human Resources*, 28, (2), pp. 259-278.
- ALBA-RAMÍREZ, A. & SAN SEGUNDO, M.J. (1995) The returns of education in Spain, *Economics of Education Review*, 14, pp. 155-166.
- ALBERT, C. & DAVIA, M.A. (2003) *Salud, salarios y educación*. Comunicación presentada en V Jornadas de Economía Laboral. Reus, 9-11 de julio.
- ANN, C.B., HAVERMAN, R.H. & WOLFE, B.L. (1993) Teen out-of-wedlock births and welfare receipt: The role of childhood events and economic circumstances, *Review of Economics and Statistics*, vol. 75, n.2, pp. 195-208.
- ARGYLE, R. (1987) *The Psychology of Happiness* (Methuen, London).
- ARGYLE, M. (1989) *The Psychology of Happiness* (Routledge, London).
- ARIAS, L.C. & BORRELL, C. (1998) Desigualdades en la mortalidad según la educación en la ciudad de Barcelona, *Medicina Clínica*, 110, pp. 161-166.
- ARRAZOLA, M., HEVIA, J., RISUEÑO, M. & SANZ, F.J. (2000) *The effects of Human Capital depreciation on experience-earnings profiles: evidence from salaried spanish men*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales (Documentos de trabajo, Serie Economía, nº 4/00).

- ARROW, K.J. (1977) The benefits of education and the formation of preferences, in: J.R. BEHRMAN & N. STACEY (Eds) *The Social Benefits of Education* (Ann Arbor, The University of Michigan Press).
- ATKINSON, T., LIEM, R. & LIEM, J.H. (1986) The social costs of unemployment: Implications for social support, *Journal of Health and Social Behaviour*, 27, pp. 317-31.
- ATTANASIO, O. (1998) A cohort analysis of saving behaviour by U.S. households, *Journal of Human Resources*, vol. 33, n.3, pp. 575-609.
- AUSTER, R. *et al.* (1969) The production of health: an exploratory study, *Journal of Human Resources*, 4, pp. 411-436.
- BARCEINAS, F. *et al.* (2000) Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España, *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 128-148.
- BARRO, R.J. (1991) Economic Growth in a Cross-section of Countries, *Quarterly Journal of Economics*, 106, pp. 407-444.
- BARTEL, A. & TAUBMAN, P. (1979) Health and labor market success: The role of various diseases, *Review of Economics and Statistics*, 56, pp. 2-8.
- BARTON, P.A. & COLEY, R.L. (1996) Captive Students: Education and Training in American Prisons. Policy Information Center, Educational Testing Service, Princeton, New Jersey.
- BATTU, H., BELFIELD, C.R. & SLOANE, P.J. (1999) Overeducation among graduates: A cohort view, *Education Economics*, 1, pp. 21-37.
- BECKER, G.S. (1960) An economic analysis of fertility, in: *Demographic and Economic Change in Developed Countries* (Princeton, N.J., Princeton University Press).
- BECKER, G.S. (1964) *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (New York: Columbia University Press).
- BECKER, G.S. (1965) A theory of the allocation of time, *The Economic Journal*, LXXV, pp. 493-517.

- BECKER, G.S. & MULLIGAN, C.B. (1997) On the endogenous determination of time preference, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 112, n. 3, August, pp. 729-758.
- BECKER, G.S. & MURPHY, K.M. (1988) A theory of rational addiction, *Journal of Political Economy*, vol. 96, n. 4, August, pp. 675-700.
- BEHRMAN, J.R. *et al.* (1991) Black-white mortality inequalities, *Journal of Econometrics*, vol. 50, pp. 183-203.
- BELFIELD, C.R. & HARRIS, R.D.G. (2002) How well do theories of job matching explain variation in job satisfaction across education levels?. Evidence for U.K. graduates, *Applied Economics*, 34, 5, pp. 535-548.
- BENEITO, P., FERRI, J., MOLT, M.L. & URIEL, E. (1996) Over/undereducation and on the job training in Spain: effect on monetary returns, paper presented at the EALE conference, Chania, Crete.
- BERGER, M. & LEIGH, J.P. (1989) Schooling, Self-Selection and Health, *Journal of Human Resources*, vol. 24, n. 3, pp. 433-455.
- BIRD, C.H. & FREMONT, A.M. (1991) Gender, time use and health, *Journal of Health and Social Behaviour*, 32, pp. 114-29.
- BJÖRKLUND, A. & ERIKSSON, T. (1995) Unemployment and mental health: evidence from research in Nordic countries, *Scandinavian Journal of Social Welfare*, forthcoming.
- BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A.J. (1992) Entrepreneurship and supernormal returns: evidence from Britain and the US. Mimeo, Dartmouth College.
- BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A.J. (1994) Estimating a wage curve for Britain, *Economic Journal*, 104, pp. 1025-43.
- BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A.J. (1996) *The rising well-being of the young*, paper presented at an NBER Conference on Disadvantaged Youth, North Carolina, December.
- BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A.J. (1999) Well-being, insecurity and the decline of the american job satisfaction, mimeo.

- BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A.J. (2000) Well-being over time in Britain and the USA, NBER Working Paper no. 7487, National Bureau of Economic Research.
- BLANCHFLOWER, D.G., OSWALD, A.J. & WARR, P.B. (1993) *Well-being over time in Britain and the USA*, paper presented at an Economics of Happiness Conference, London School of Economics.
- BLAUG, M. (1985) La teoría del capital humano, en: M. BLAUG (Ed), *La metodología de la economía o cómo explican los economistas*. Madrid: Alianza Editorial, pp. 250-266.
- BLAYLOCK, J.R & BLISARD, W.N. (1992) Self-evaluated health status and smoking behaviour, *Applied Economics*, vol. 24, pp. 429-435.
- BLAYLOCK, J.R & BLISARD, W.N. (1993) Wine consumption by US men, *Applied Economics*, vol. 24, pp. 645-651.
- BORJAS, G. (1979) Job satisfaction, wages and unions, *Journal of Human Resources*, 14, pp. 21-40.
- BORRELL, C. *et al.* (1999) Inequalities in mortality according to educational level in two large Southern European cities, *International Journal of Epidemiology*, 28, pp. 58-63.
- BOSKIN, M. & SHESHINSKI, E. (1978) Optimal redistributive taxation when individual welfare depends upon relative income, *Quarterly Journal of Economics*, 92, pp. 589-601.
- BOUND, J. (1991) Self-reported versus objective measures of health in retirement models, *Journal of Human Resources*, 14, pp. 21-40.
- BRIST, L.E. & CAPLAN, A.J. (1999) More Evidence on the Role of Secondary Education in the Development of Lower-Income Countries. Wishful thinking or Useful Knowledge, *Economic Development and Cultural Change*, vol. 48, n. 1, pp. 155-175.
- BROWN, C. & McINTOSH, S. (1998) If you are happy and you know it,... Job satisfaction in the low wage service sector. Discussion Paper No. 405. Centre for Economic Performance, London School of Economics.

- BROWN, C. & MEDOFF, J. (1989) The employer size–wage effect, *Journal of Political Economy*, 97, pp. 1027-59.
- BÜCHEL, F. (2002) The effects of overeducation on productivity in Germany—the firms' viewpoint, *Economics of Education Review*, 21, pp. 263-275.
- BURKE, G. & RUMBERGER, R.W. (1987) *The Future Impact of Technology on Work and Education* (London, Falmer Press).
- CABRER, B., SANCHO, A. & SERRANO, G. (2001) *Microeconometría y decisión*. Madrid: Pirámide.
- CAILLAVET, F. (1988) El trabajo gratuito de las mujeres: de la economía familiar a la economía nacional, en: M.A. DURÁN *et al.* (Eds) *De puertas adentro*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, Serie Estudios, n. 12, pp. 379-449.
- CAIN, P.S. & TREIMAN, D.J. (1981) The Dictionary of Occupational Titles as a source of occupational data, *American Sociological Review*, 46 (3), pp. 253-278.
- CALERO, J. & MADRIGAL, M. (2002) *Trampa del desempleo y educación: un análisis de las relaciones entre los efectos desincentivadores de las prestaciones en el Estado del Bienestar y la educación*, Documento de trabajo, Bilbao, Fundación BBVA.
- CAMPBELL, A., CONVERSE, P.E., MILLER, W.E. & STOKES, D.E. (1976) *The American Voter* (Chicago, University of Chicago Press).
- CARD, D. (1999) The causal effect of education on earnings, in: O. AHENFELTER & D. CARD (Eds) *Handbook of labor economics*, Volume 3 (Amsterdam, Elsevier Science D.V).
- CASQUEL, E. (2003) *Tres estudios sobre datos de panel y el mercado laboral español*. Tesis doctoral. Universitat de València. Valencia.
- CHEN, P.Y. & SPECTOR, P.E. (1991) Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains, *Journal of Applied Psychology*, 7, pp. 398-407.

- CHIRIKOS, T. (1986) Accounting for the historical rise in work–disability prevalence, *The Milbank Quartely*, 64(2), pp. 271-301.
- CLARK, A.E. (1995a) Is utility relative?. Evidence from household data. Mimeo, DELTA.
- CLARK, A.E. (1995b) Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. Discussion Paper no. 95-10, DELTA.
- CLARK, A.E. (1995c) Wages, raises and well–being: evidence for a relative utility function. Mimeo, DELTA.
- CLARK, A.E. (1996a) *Working and well–being: Some international evidence*, OECD, mimeo.
- CLARK, A.E. (1996b) Job Satisfaction in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 34, pp. 189-217.
- CLARK, A.E. (1997) Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?, *Labour Economics*, 4, 4, December, pp. 341-72.
- CLARK, A.E. (1998) Labour market and Social Policy- Occasional Papers No. 34. Measures of job satisfaction. What makes a good job?. Evidence from OECD Countries.
- CLARK, A.E. (1999) Are Wages Habit–Forming?. Evidence of Micro Data, *Journal of Economic Behaviour and Organization*, vol. 39, pp. 179-200.
- CLARK, A.E. (2002) Unemployment as a social norm: Psychological evidence from Panel Data, *Journal of Labor Economics*, forthcoming.
- CLARK, A.E., GEORGELLIS, Y. & SANFEY, P. (1998) Job satisfaction, wage changes and quits: Evidence from Germany, *Research in Labour Economics*, 17, pp. 95-122.
- CLARK, A.E., GEORGELLIS, Y. & SANFEY, P. (2001) Scarring: the psychological impact of past unemployment, *Economica*, 68, pp. 221-241.
- CLARK, A.E. & OSWALD, A.E. (1994) Unhappiness and unemployment, *Economic Journal*, 104, pp. 684-659.

- CLARK, A.E. & OSWALD, A.E. (1996) Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics*, vol. 61, pp. 359-381.
- CLARK, A.E. & OSWALD, A.E. (2002) A simple method for measuring how life events affect happiness, *International Journal of Epidemiology*, forthcoming.
- CLARK, A.E. OSWALD A.J. & WARR, P.B. (1996) Is job satisfaction U-shaped in age?, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, pp. 57-81.
- CLEGG, C.W. (1983) Psychology of employee lateness, absence and turnover: a methodological critique and an empirical study, *Journal of Applied Psychology*, 68, pp. 88-101.
- COHN, E. & ADDISON, J.T. (1998) The economics returns to lifelong learning in OECD countries, *Education Economics*, 6, 3, pp. 253-307.
- COMER, J.P. (1988) Educating poor minority children, *Scientific American*, vol. 29, n. 5, pp. 42-48.
- COSTA, D. (1998) *El consumidor ante el ahorro y la inversión*. Madrid: Confederación española de asociaciones de amas de casa, consumidores y usuarios.
- DALY, M.C., BÜCHEL, F. & DUNCAN, G.J. (2000) Premiums and penalties for surplus and deficit education. Evidence from the United States and Germany, *Economics of Education Review*, 19, (2), pp. 169-178.
- DARITY, W.Jr. & GOLDSMITH, A.H. (1996) Social psychology, unemployment, and macroeconomics, *Journal of Economic Perspective*, 10, pp. 121-40.
- DEATON, A. & MUELLBAUER, J. (1982) *Economics and consumer behaviour* (Cambridge University Press, Cambridge).
- DESAI, S. (1987) The estimation of the health production for low-income working men, *Medical Care*, vol. 25, pp. 604-15.
- DE SANTIS, V.S. & DURST, S.L. (1996) Comparing job satisfaction among public and private sector employees, *American Review of Public Administration*, 26, pp. 327-343.

- DI TELLA, R., McCULLOCH, R. & OSWALD, A.J. (1998) *The macroeconomics of happiness*, Institute of Economics and Statistics, University of Oxford, The Labour Market Consequences of technical change discussion Discussion Paper No. 19.
- DI TELLA, R., McCULLOCH, R. & OSWALD, A.J. (2001) Preferences over inflation and unemployment: evidence from surveys of happiness, *American Economic Review*, vol. 91, pp. 335-341.
- DOLTON, P.J. & MAKEPEACE, G. (1987) Marital status, child-rearing and earnings differentials in the graduate labour market, *Economic Journal*, 97, pp. 897-922.
- DOOLEY, D., CATALANO, R., ROOK, K. & SERXNER, S. (1989) Economic stress and suicide: multi-level analysis, Parts 1 and 2 *Suicide and Life Threatening Behaviour*, 19, pp. 321-336 and pp. 337-351.
- DOYLE, C. & WEALE, M. (1994) Education, externalities, fertility and economic growth, *Education Economics*, 2, pp. 129-167.
- DULEEP H.O. (1986) Measuring the effect of income on adult mortality using longitudinal administrative record data, *The Journal of Human Resources*, vol. 21, pp. 238-251.
- DUNCAN, G. & HOFFMAN, S.D. (1981) The incidence and wage effects of overeducation, *Economics of Education Review*, 1, pp. 75-86.
- DUPUY, J.P. (1992) *El sacrificio y la envidia. El liberalismo frente a la justicia social* (Gedisa, Barcelona, 1998).
- DYE, R. (1980) Contributions to volunteer work: some evidence on income tax effect, *National Tax Journal*, 33, pp. 89-93.
- EASTERLIN, R. (1974) Does economic growth improve the human lot?. Some empirical evidence, in: P.A. DAVID & M.W. READER (Eds) *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honour of Moses Abramovitz* (New York and London, Academic Press).
- EDGEWORTH, F.Y. (1881) *Mathematical psychics: An essay on the application of mathematics to the moral sciences* (C. Kegan Paul, London).

- EDWARDS, L.N. & GROSSMAN, M. (1979) The social relation of production in the firm and labor market structure, in: R.C. EDWARDS *et al.* (Eds) *Labor market segmentation* (Lexington, Mass: Lexington Books, pp. 3-21).
- EHRHARDT, J.J., SARIS, W.E & VEENHOVEN, R. (2000) Stability of life-satisfaction over time, *Journal of Happiness Studies*, 1 (2), pp. 177-205.
- EHRlich, I. (1975) On the relation between education and crime, in: F.T. JUSTER (Ed) *Education, Income, and Human Behavior* (New York, McGraw Hill).
- EHRlich, P.R., WOLFF, F. DAILY, G.C., HUGHES, J.B., DAILY, S. & DALTON, M. (1999) Knowledge and the Environment, *Ecological Economics*, 30, pp. 267-284.
- ESCARDÍBUL, J.O. (2002) *Beneficios no monetarios de la educación sobre el consumo. Un estudio aplicado al caso español*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona. Barcelona.
- FARRELL, P. & FUCHS, V.R. (1982) Schooling and health: the cigarette connection, *Journal of Health Economics*, vol. 1, pp. 217-30.
- FERNÁNDEZ-DOLS, J.M. & RUIZ-BELDA, M.A. (1990) Are smiles a sign of happiness?. Gold medal winners at the olympic games, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (6), pp. 1113-1119.
- FORDYCE, M.W. (1985) The psychap inventory: A multi-scale test to measure happiness and its concomitants, *Social Indicators Research*, vol. 18, pp. 1-33.
- FORDYCE, M.W. (1988) A review of research on happiness measures: a sixty second index of happiness and mental health, *Social Indicators Research*, vol. 20, pp. 335-81.
- FRANK, R.H. (1985) *Choosing the right pond* (New York, Oxford University Press).
- FRANK, R.H. (1999) *Luxury Fever. Why money fails to satisfy in an era of excess* (New York, Free Press).
- FREEMAN, R. (1976) *The overeducated American* (New York, Academic Press).

- FREEMAN, R. (1977) Working for nothing: the supply of volunteer labor, *Journal of Labor Economics*, pp. S140-S166.
- FREEMAN, R. (1978) Job satisfaction as an economic variable, *American Economic Review*, 68, pp. 135-41.
- FREY, B.S. & STUTZER, A. (2000) Happiness, economy and institutions, *The Economic Journal*, vol. 110, pp. 918-938.
- FUCHS, V.R. (1982) Time preference and health: an exploratory study in: FUCHS, V.R. (Ed.), *Economics Aspects of Health*. Chicago: University of Chicago Press for the NBER, pp. 93-120.
- FUCHS, V.R. (1996) Economics, values, and health care reform, *American Economic Review*, vol. 86, pp. 1-24.
- GARCÍA, I. (1999) La satisfacción con el trabajo en España, *Documentación Laboral*, vol. 59, 2, pp. 113-129.
- GERLACH, K. & STEPHAN, G. (1996) A paper on unhappiness and unemployment in Germany, *Economics Letters*, 52, pp. 325-30.
- GLEBBEEK, A.C. (1993) *Perpectieven op Loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- GÓMEZ, C. *et al.* (1999) *Actitudes y comportamientos hacia el medioambiente en España*. Madrid: CIS.
- GORDON, M.E. & ARVEY, R.D. (1975) The relationship between education and satisfaction with job content, *Academy of Management Journal* 18, pp. 888-92.
- GOSSEN, H.H. (1854) *Entwicklung der Gesetze des menschlichen Verkehrs und der daraus fliessenden für maenschliches Handeln* (Vieweg, Braunschweig).
- GREENE, W.H. (1999) *Análisis econométrico*. Madrid: Prentice Hall.
- GREENHALGH, C. (1980) Male-female differentials in Great Britain: is marriage an equal opportunity?, *Economic Journal*, 90, pp. 751-75.
- GROOT, W., & VAN DEN BRINK, M. H. (1995) Allocation and the returns to overeducation in the United Kingdom. Universiteit van Amsterdam, Tinbergen Institute Discussion Paper TI 3-95-205.

- GROOT, W. & VAN DEN BRINK, H. (1999) Job satisfaction of older workers, *International Journal of Manpower*, 20, 5/6, pp. 343-360.
- GROSSMAN, M. (1972a) On the concept of health capital and the demand for health, *Journal of Political Economy Economics*, vol. 80, pp. 223-55.
- GROSSMAN, M. (1972b) *The demand for health: a theoretical and empirical investigation* (New York, Columbia University Press for the National Bureau of Economics Research).
- GROSSMAN, M. (1975) The correlation between health and schooling, in: N.E. TERLECKYJ (Ed) *Household production and consumption* (New York, National Bureau of Economics Research).
- GROSSMAN, M. (1976) The correlation between health and schooling, in: TERLECKYJ, N.E. (Ed) *Household production and consumption*. Columbia University Press.
- GROSSMAN, M. (1999) *The human capital model of the demand for health* (Cambridge, National Bureau of Economics Research)
- GROSSMAN, M. & BENHAM, L. (1973) Health, hours and wages. in: M. PERLMAN, (Ed) *The Economics of Health and Medical Care* (Wiley, New York).
- GROSSMAN, M. & JOYCE, R. (1990) Unobservables, pregnancy resolutions, and birth weight functions in New York City, *Journal of Political Economy*, 98, pp. 983-1007.
- GROSSMAN, M. & KAESTNER, R. (1997) Effects of Education on Health, in: J.R. BEHMAN & N. STACY (Eds) *The Social Benefits of Education* (Ann Arbor, University of Michigan Press).
- GUTIÉRREZ-FISAC J.L. (1995) Indicadores de consumo de alcohol en España, *Medicina Clínica*, 104, pp. 544-550.
- HAGENAARS, A.J.M. (1986) *The perception of poverty* (North-Holland, Amsterdam).
- HAGERTY, M. & VEENHOVEN, R. (2001) *Wealth and happiness revisited. Growing wealth of nations does go with greater happiness* (University of California-Davis, mimeo).

- HAKIM, C. (1991) Grateful salves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations, *European Sociological Review*, vol. 7, pp. 101-21.
- HAMERMESH, D.S. (1977) Economics aspects of job satisfaction, in: O.C. ASHENFELTER & W.E. OATES (Eds) *Essays in Labor Market Analysis* (New York, John Wiley).
- HAMERMESH, D.S. (2001) The changing distribution of job satisfaction, *The Journal of Human Resources*, 16, 1, pp. 1-30.
- HANSEN, L. (1982) Large sample properties of generalized method of moments estimators, *Econometrica*, 50, pp. 1029-1054.
- HARTOG, J. (2000) Over-education and earnings: where are we, where should we go?, *Economics of Education Review*, vol. 19, pp. 131-147.
- HARTOG, J. & OOSTERBEEK, H. (1998) Health, Wealth and Happiness: Why Pursue a Higher Education? *Economics of Education Review*, vol. 17, pp. 245-256.
- HARTOG, J. & TSANG, M. (1987) Estimating, testing and applying a comparative advantage earnings function for the US 1969-1973-1977. Research Memorandum 8709, Universiteit van Amsterdam. Department of Economics.
- HAVEMAN, R.H. & WOLFE, B.L. (1984) Schooling and economic well-being: The role of nonmarket effects, *The Journal of Human Resources*, vol. 19, pp. 377-407.
- HAVEMAN, R., WOLFE, B., KREIDER, B. & STONE, M. (1994) Market work, wages, and men's health, *Journal of Health Economics*, vol. 13, pp. 163-182.
- HEADEY, B. & WEARING, A. (1991) Subjective well-being: a stocks and flows framework, in: F. STRACK, M. ARGYLE & N. SCHWARZ (Eds) *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective* (Oxford, Pergamon Press: 7-26).
- HEIEN, D. & POMPELLI, G. (1989) The demand for alcoholic beverages: economic and demographic effects, *Southern Economic Journal*, 55, pp. 759-770.
- HELLIWELL, J.F. (2001) How's life?. Combining individual and national variables to explain subjective well-being, mimeo, Department of Economics, University of British Columbia.

- HEROLD, J. & WALDRON, I. (1985) Part-Time employment and women's health, *Journal of Occupational Medicine*, 27, pp. 405-12.
- HERSCH, J. (1991) Education match and job match, *Review of Economics and Statistics*, 73, pp. 140-144.
- HICKS, J.R. & ALLEN, R.G.D. (1934) A reconsideration of the theory of value, *Economica*, 1, 52-75, 196-219.
- HIRSCH, F. (1976) *The Social Limits to Growth* (Cambridge, Harvard University Press).
- HODSON, R. (1991) Workplace behaviours: good soldiers, smooth operators and saboteurs, *Work and Occupations*, 18, pp. 271-90.
- HOUSE, J.S., LANDIS, K.R. & UMBERSON, D. (1988) Social relationships and health, *Science*, 241, pp. S40-45.
- HOUTHAKKER, H.S. (1950) Revealed preference and the utility function, *Economica*, 17, pp. 159-174.
- HOWELL, D.R. & WOLFF, E.N. (1991) Trends in the growth and distribution of skills in the U.S. workplace, 1960-1985, *Industrial and Labor Relations Review*, 44, pp. 486-502.
- HRABA *et al.* (1998) Education and health in the Czech Republic, *Journal of Health and Social Behaviour*, 39, pp. 295-316.
- HUNTER, L., MCGREGOR, A., MACINNES, J. & SPROULL, A. (1993) The "The flexible firm" strategy and segmentation, *British Journal of Industrial Relations*, 31, pp. 383-407.
- IDSON, T.L. (1990) Establishment size, job satisfaction and the structure of work, *Applied Economics*, 22, pp. 1007-1018.
- INGLEHART, R. (1990) *Culture shift in advanced industrial society* (Princeton University Press, Princeton).
- IYIGUN, M.F. & OWEN, A.L. (1999) Entrepreneurs, professionals and growth, *Journal of Economic Growth*, 4, pp. 213-232.

- JEVONS, W.S. (1871) *The theory of political economy* (Macmillan, London).
- JOHANSSON, P. & PALME, M. (1996) Do economic incentives affect work absence?. Empirical evidence using swedish micro data, *Journal of Public Economics*, 59, pp. 195-218.
- JONSHON G.J. & JONSHON W.R. (2002) Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: a longitudinal analysis, *Journal of Psychology*, 134, 5, pp. 537-555.
- JOSHI, H.E. & NEWELL, M. (1987) *Pay differences between men and women: Longitudinal evidence from the (1946) British Cohort*. Centre for Economic Policy Research. Discussion Paper 156.
- JOYCE, T.J. (1987) The demand for health inputs and their impact on the black neonatal mortality rate in the U.S., *Social Science and Medicine*, vol. 24, pp. 911-18.
- JUNANKAR, P.N. (1987) *Social costs of unemployment* (Luxembourg, Commission of the European Communities).
- JUSTEL, M. (1992) Edad y cultura política, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 58, n. Abril-Junio, pp. 57-96.
- KARL, K.A. & SUTTON, C.L. (1998) Job values in today's workforce: a comparison of public and private sector employees, *Public Personnel Management*, 27, 4, pp. 515-527.
- KEELY, L.C. (1999) *Why isn't growth making us happier*, (Mimeo), (New College, Oxford University).
- KEMNA, H.J.M.I. (1987) Working conditions and the relationship between schooling and health, *Journal of Health Economics*, 6, pp. 189-210.
- KENKEL, D.S. (1991) Health behaviour, health knowledge, and schooling, *Journal of Political Economy*, vol. 99, No. 2, pp. 287- 305.
- KENKEL, D.S. (1995) Should you eat breakfast?. Estimates from health production functions, *Health Economics*, vol. 4, pp. 15-29.

- KETTUNEN, J. (1997) Education and unemployment duration, *Economics of Education Review*, 16, pp. 163-170.
- KIEFER, N. (1985) Evidence on the role of education on labor turnover, *Journal of Human Resources*, 20, pp. 445-452.
- KIKER, B.F. & SANTOS, M.C. (1991) Human Capital and earnings in Portugal, *Economics of Education Review*, 10 (3), pp. 187-203.
- KIKER, B.F., SANTOS, M.C. & DE OLIVEIRA, M. (1997) Overeducation and undereducation: evidence for Portugal, *Economics of Education Review*, 16 (2), pp. 111-125.
- KLEPINGER, D., LUNDBERG, S. & PLOTNICK, P. (1999) How does adolescent fertility affect the Human Capital and Wages of Young Women?, *Journal of Human Resources*, 34, pp. 422-448.
- KOIVUMAA, H.H., HONKANEN, R., VIINAMAEMI, H., HEIKKILAE, K., KAPRIO, J. & KOSKENVUO, M. (2001) Life satisfaction and suicide: a 20-year follow-up study, *American Journal of Psychiatry*, 158 (3), pp. 433-439.
- KONOW, J. & EARLEY, J. (1999) *The hedonistic paradox: is homo economicus happier?*, (mimeo), (Loyola Marymount University, Los Angeles).
- KORPI, T. (1997) Is utility related to employment status?. Employment, unemployment, labor market policies and subjective well-being among Swedish youth, *Labour Economics*, 4, pp. 125-47.
- LAIRSON, J.P. *et al.* (1984) Estimates of the demand for health: males in the prereterment years, *Social Science and Medicine*, 19, pp. 741-47.
- LARSEN, R.J., DIENER, E & EMMONS, R.A. (1984) An evaluation of subjective well-being measures, *Social Indicators Research*, 17, pp. 1-18.
- LASSIBILLE, G. & NAVARRO, L.G. (1998) The evolution of returns to education in Spain 1980-1991, *Education Economics*, vol. 6, n. 1. pp. 3-9.
- LAZEAR, E.P. & ROSEN, S. (1990) Male-female differentials in job ladders, *Journal of Labor Economics*, 8, pp. S106-S123.

- LAYARD, R. (1980) Human satisfactions and public policy, *Economic Journal*, 90, pp. 737-750.
- LEE, L.F. (1982) Health and wage: A simultaneous equation model with multiple discrete indicators, *International Economic Review*, 23, pp. 199-221.
- LEIBOWITZ, A. *et al.* (1986) An economic model of teenage pregnancy decision-making, *Demography*, vol. 23, pp. 67-77.
- LEIGH, J.P. (1983) Direct and indirect effects of education on health, *Social Science and Medicine*, vol. 17, pp. 227-34.
- LEIGH, J.P. (1998) Parents' schooling and the correlation between education and-failtry, *Economics of Education Review*, 17, 3, pp. 349-357.
- LEU, R.E., BURRI, S. & PRIESTER, T. (1997) *Lebensqualität und Armut in der Schweiz* (Bern: Haupt).
- LEVIN, H.M. & KELLEY, C. (1991) Can education do it alone?, *Economics of Education Review*, 13, pp. 97-108.
- LÉVY-GARBOUA, L. & MONTMARQUETTE, C. (1994) *On reported job satisfaction: A test of subjective well-being models and a new interpretation*, (Université Paris I, mimeo).
- LINN, M.W, SANDIFER, R. & STEIN, S. (1985) Effects of unemployment on mental and physical health, *American Journal of Public Health*, 75, pp. 502-506.
- LOCHNER, L. (1999) *Education, work and crime: theory and evidence*. Rochester Center for Economic Research. University of Rochester.
- LOCKE, E.A. (1976) The nature and causes of job satisfaction, in: M.D. DUNNETTE (Ed) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Chicago, RandMcNally).
- LUFT, H. (1975) The impacty of poor health on earnings, *Review of Economics and Statistics*, 57, pp. 43-57.

- MANGIONE, T.W. & QUINN, R.P. (1975) Job satisfaction, counterproductive behaviour, and drug use at work, *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 114-16.
- MARSDEN, D. & RICHARDSON, R. (1994) Performing for pay?. The effects of “merit pay” on motivation in a public service, *British Journal of Industrial Relations*, 32, pp. 243-61.
- McMAHON, W.W. (1997) Conceptual framework for measuring the social and private benefits of education, *International Journal of Educational Research*, 27, pp. 453-481.
- McMAHON, W.W. (1998) Conceptual Framework for the Analysis of the Social Benefits of Lifelong Learning, *Education Economics*, 6, pp. 309-346.
- McEVOY, G.M. & CASCIO, W.F. (1985) Strategies for reducing employee turnover: a meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 70, pp. 342-53.
- McMAHON, W.W. (1999a) *Education and development. Measuring the social benefits* (Oxford, Oxford University Press, pp. 125-140).
- McMAHON, W.W. (1999b) The environment, in: W.W. McMAHON (Ed), *Education and development. Measuring the social benefits* (Oxford, Oxford University Press).
- MENG, R. (1990) The relations between unions and job satisfaction, *Applied Economics*, 22, pp. 1635-1648.
- MICHAEL, R.T. (1972) *The Effect of Education on Efficiency in Consumption* (New York, Columbia University Press/National Bureau of Economic Research).
- MICHAEL, R.T. (1973a) Education in nonmarket production, *Journal of Political Economy*, 61, 2, March-April, pp. 306-327.
- MICHAEL, R.T. (1973b) Education and the derived demand for children, *Journal of Political Economy*, 81, 2, Part II. March-April, pp. S128-S167.
- MICHAEL, R.T. (1975a) Education and consumption, in: F.T. JUSTER (Ed) *Education, Income and Human Behaviour*. New York: Mac-Graw Hill, pp. 235-252.

- MICHAEL, R.T. (1975b) Education and fertility, in: F.T. JUSTER (Ed), *Education, Income and Human Behaviour*. New York: Mac-Graw Hill, pp. 340-364.
- MICHAEL, R.T. & WILLIS, R.J. (1975) Contraception and fertility: household production under uncertainty, in: N.E. TERLECKYJ. (Ed), *Household Production and Consumption*. New York: NBER, pp. 27-98.
- MIECH, R.A. & SHANAHAN, M.J. (2000) Socioeconomic status and depression over life course, *Journal of Health and Social Behaviour*, 41, pp. 162-176.
- MILLER, J. (1990) Trade unions and job satisfaction, *Australian Economic Paper*, 29, pp. 226-248.
- MILLER, P.W. (1987) The wage effect of the occupational segregation of women in Britain, *The Economic Journal*, 97, pp. 885-96.
- MINCER, J. (1958) Investment in human capital and personal income distribution, *The Journal of Political Economy*, 66, n. 4, August, pp. 281-302.
- MINCER, J. (1962) On-the-job training costs, returns and some implications, *Journal of Political Economy*, 70, n. 5, part 2, October, pp. 350-79.
- MOCAN, H.N. & REES, D.I. (1999) *Economic conditions, deterrence and juvenile crime: evidence from micro data*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research (NBER).
- MORA, J.G. (1996) Influencia del origen familiar en el acceso a la educación, en: J.I.A. GRAO (Ed), *Economía de la Educación: Temas de Estudio e Investigación*. Vitoria, Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- MORA, J.G. & VILA, L.E. (1996) Educación e ingresos de los trabajadores en los años ochenta, en: J. GRAO y A. IPÍÑA (Eds), *Economía de la Educación. Temas de Estudio e Investigación*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- MORENO, G.; RODRÍGUEZ, J.M. & VERA, J. (1994) *La partición laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Madrid: Consejo Económico y Social de España (Colección Estudios, est. 29).
- MYERS, D.G. (1993) *The pursuit of happiness: who is happy and why?*, (Aquarian, London).

- NAYGA, R.M. (1996) Sample selectivity models for away from home expenditures on wine and beer, *Applied Economics*, 28, pp. 1421-1425.
- OLIVER, J. *et al.* (1998) *Educación, niveles de ingreso y ahorro en la economía española*. Madrid: Fundación de las Cajas de Ahorros Confederadas.
- OOSTERBEEK, H. & WEBBINK, D. (1996) Over schooling, overschooling in inkomen, *Economisch-Statistische Berichten*, 81 (4049), pp. 240-241.
- OSWALD, A.J. (1997) Happiness and economic performance, *Economic Journal*, 107, pp. 1815-31.
- OSWALD, A.J. (1999a) A note on the upward trend in young male suicides. Warwick University. November 1999.
- OSWALD, A.J. (1999b) A non-Technical Introduction to the Economics of Happiness. Warwick University. December 1999.
- PALMORE, E. (1969) Predicting longevity: A follow-up controlling for age, *Journal of Gerontology*, vol. 39, pp. 109-116.
- PARETO, V. (1909) *Manuel d'économie politique*, (V. Giard & E. Brière, Paris).
- PAVOT, W. & DIENER, E. (1993) Review of the satisfaction with life scales, *Psychological Assessment*, 5, pp. 164-172.
- PLATT, S. & KREITMAN, N. (1985) Parasuicide and unemployment among men in Edinburgh 1968-82, *Psychological Medicine*, 15, pp. 113-123.
- PEARLIN, L.I. (1989) The sociological study of stress, *Journal of Health and Social Behaviour*, 30, pp. 241-56.
- PEIRÓ, A. (2002) Condiciones Socioeconómicas y felicidad de los españoles. València: Universitat de València.
- PSACHAROPOULOS, G. (1993) *Returns to Investment in Education: A Global Update* (Washington, D.C.; The World Bank).
- PSACHAROPOULOS, G. & WOODHALL, M. (1985) *Education for Development: An Analysis of Investment Choices* (Oxford, The World Bank/Oxford University Press).

- QUINN, R.P. & MANDILOVITCH, M.S. (1977) Education and job satisfaction: A questionable payoff, NIE Papers in Education and Work No. 5, U.S. Department of Health, Education and Welfare. Washington, DC.
- REGIDOR, E. *et al.* (2001) Mortalidad según características sociales y económica: estudio de mortalidad de la Comunidad Autónoma de Madrid, *Medicina Clínica*, 116, pp. 726-731.
- RIVERA-BATIZ, F.L. (1992) Quantitative literacy and the likelihood of employment among young adults in the United States, *Journal of Human Resources*, 27, pp. 318-328.
- ROBBINS, L. (1932) *An essay on the nature and significance of economic science*, 1st ed. (Macmillan, London).
- ROBINSON, J.C. (1988) The rising long-term trend in occupational injury rates, *American Journal of Public Health*, 38 (3), pp. 276-81.
- RODIN, J. & TIMKO, C. (1992) Sense of control, aging, health, in: M.G. ORY, R.P. ABELES & P.D. LIPMAN, (Eds) *Aging, Health and Behaviour* (Newbury Park, CA: Sage).
- ROMER, P.M. (1986) Increasing returns and long-run growth, *Journal of Political Economy*, 94, pp. 1002-1037.
- ROSEN, S. & TAUBMAN, P. (1982) Some socioeconomic determinants of mortality, in: J. VAN DER GAAG *et al.* (Eds), *Economics of Health care*. New York: Praeger, pp. 225-71.
- ROSENZWEIG, M.R. & SCHULTZ, T.P. (1981) Education and household production of child health, in: *Proceedings of the American Statistical Association*. Washington, D.C.: American Statistical Association, pp. 382-87.
- ROSENZWEIG, M.R. & SCHULTZ, T.P. (1982) The behaviour of mothers as inputs to child health: the determinants of birth weight, gestation, and rate of fetal growth, in: FUCHS, V.R. (Ed), *Economic Aspects of Health*. Chicago: University of Chicago Press for the NBER, pp. 53-92.

- ROSENZWEIG, M.R. & SCHULTZ, T.P. (1983a) Consumer demand and household production: the relationship between fertility and child mortality, *American Economic Review*, vol. 73, pp. 38-42.
- ROSENZWEIG, M.R. & SCHULTZ, T.P. (1983b) Estimating a household production function: heterogeneity, the demand for health inputs, and their effects on birth weight, *Journal of Political Economy*, vol. 91, pp. 723-46.
- ROSENZWEIG, M.R. & SCHULTZ, T.P. (1989) Schooling, information, and non-market productivity: Contraceptive use and its effectiveness, *International Economic Review*, 30, pp. 457-477.
- ROSS, C.E. & MIROWSKY, J. (1989) Explaining the social patterns of depression: Control and problem solving—or support and talking, *Journal of Health and Social Behaviour*, 30, pp. 206-19.
- ROSS, C.E. & MIROWSKY, J. (1992) Households, employment, and the sense of control, *Social Psychology Quarterly*, 55, pp. 217-35.
- ROSS, C.E. & RESKIN, B.F. (1992) Education, Control at Work and Job Satisfaction, *Social Science Research*, vol. 21, pp. 134-148.
- ROSS, C. & VAN WILLIGEN, M. (1997) Education and the Subjective Quality of Life *Journal of Health and Social Behaviour*, 38, pp. 275-297.
- ROSS, E. & WU, C. (1995) The links between education and health, *American Sociological Review*, vol. 60, pp. 719-745.
- RUMBERGER, R.W. (1981) Overeducation in the US labor market. New York: Praeger.
- RUMBERGER, R.W. (1987) The impact of surplus schooling on productivity and earnings, *Journal of Human Sources*, 22 (1), pp. 24-50.
- RUNCIMAN, W.G. (1966) *Relative Deprivation and Social Justice* (Henley: Routledge & Kegan Paul).
- SALES, S.M. & HOUSE, J. (1971) Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease, *Journal of Chronic Diseases*, vol. 23, pp. 861-873.

- SAMUELSON, P. (1947) *Foundations of Economic Analysis*, (Harvard University Press enlarged edition 1983)
- SCHOR, J. (1999) *The overspent american. Why we want what we don't need* (New York, HarperPerennial).
- SCHULTZ, T.P. (1961) Investment in Human Capital, *The American Economic Review*, 51, pp. 1-17.
- SCHULTZ, T.P. (1963) *The economic value of education* (New York, Columbia University Press).
- SCITOVSKY, T. (1976) *The Joyless Economy* (Oxford University Press, Oxford).
- SEN, A.K. (1986) The standard of living, in: S. McMURRIN (Ed) *Tanner Lectures on Human Values, Volume VII* (Cambridge University Press, Cambridge, UK).
- SHAKOTKO, R.A. *et al.* (1981) An exploration of the dynamic relationship between health and cognitive development in adolescence, in: VAN DER GAAG, J. & PERLMAN, M. (Eds), *Contributions to Economic Analysis: Health, Economics, and Health Economics*. Amsterdam: North-Holland Publishing Company, pp. 305-25.
- SICHERMAN, N. (1991) Overeducation in the labor market, *Journal of Labor Economics*, 9 (2), pp. 101-122.
- SICKLES, R.C. & TAUBMAN, P. (1986) An analysis of the health and retirement status of the elderly, *Econometrica*, vol. 54, pp. 1339-56.
- SLOANE, P.J. & WILLIAMS, H. (1994) *Job satisfaction, comparison income, and gender differences in earnings*. Mimeo, Université of Aberdeen.
- SLOANE, P.J. & WILLIAMS, H. (1996) Are overpaid workers really unhappy?. A test of the theory of cognitive dissonance, *Labour*, 10, pp. 3-15.
- SMITH, R. (1985) I can't stand it any more: Suicide and unemployment, *Social Psychology Quarterly*, 42, pp. 18-30.
- SMITH, R.S. (1979) Compensating wage differentials and public policy: A review, *Industrial and Labor Relations Review*, 32, pp. 339-352.

- SOLMON, L.C. (1973) *Proposal to the U.S. office of education for a study of the social impacts of higher education*. Washington, D.C.: National Academy of Sciences.
- SOLMON, L.C. (1975) The relation between schooling and savings behaviour: an example of indirect effects of education, in: F.T. JUSTER (Ed), *Education, Income and Human Behaviour*. New York: Mac-Graw Hill, pp. 253-293.
- SOUZA-POZA, A. & SOUZA-POZA, A. (2000) Taking another look at the gender /job satisfaction paradox, *Kyklos*, 53, pp. 153-152.
- SU, S.B. & YEN, S.T. (2000) A censored system of cigarette and alcohol consumption, *Applied Economics*, 32, pp. 729-737.
- TAUBMAN, P. & ROSEN, S. (1982) Healthiness, education, and marital status in: V.R. FUCHS (Ed), *Economics Aspects of Health*. Chicago, University of Chicago Press for the NBER, pp. 121-40.
- TAUSKY, C. (1992) Work is desirable/loathsome: Marx versus Freud, *Work and Occupations*, 19, pp. 3-17.
- THEODOSSIOU, I. (1998) The effects of low-pay and unemployment on psychological well-being: A logistic regression approach, *Journal of Health Economics*, 17, pp. 85-104.
- TOMLINSON, M. (1998) Lifestyles and social classes, *CRIC Discussion Paper*, 9, n. February.
- TOMLINSON, M. & McMEEKIN, A. (1998) Does the "social" have a role in the evolution of consumption, *CRIC Discussion Paper*, 14, n. June.
- TSANG, M.C. (1987) The impact of underutilization of education on productivity: a case study of the U.S. Bell companies, *Economics of Education Review*, 6 (3), pp. 239-254.
- TSANG, M.C. & LEVIN, H.M. (1985) The economics of overeducation, *Economics of Education Review*, 4 (2), pp. 93-104.
- TSANG, M.C., RUMBERGER, R.W. & LEVIN, H.M. (1991) The impact of surplus schooling on worker productivity, *Industrial Relations*, 30 (2), pp. 209-228.

- URBANOS, R. M. (2000) Desigualdades sociales en salud y efectividad potencial de las políticas públicas: un estudio aplicado con datos españoles, *Hacienda Pública Española*, vol. 154, n. 3, pp. 217-238.
- VAN DER VELDEN, R.K.W. & VAN SMOORENBURG, M.S.M (1997) The measurement of overeducation and undereducation: Self-report vs job-analyst method. Working paper, Research Center for Education and the Labour Market, Maastricht University.
- VAN PRAAG, B.M.S. (1991) Ordinal and cardinal utility: an integration of the two dimensions of the welfare concept, *Journal of Econometrics*, 50, pp. 69-89.
- VAN PRAAG, B.M.S. & KAPTEYN, A. (1973) Further evidence on the individual welfare function of income: An empirical investigation in the Netherlands, *European Economic Review*, 4, pp. 33-62.
- VAILLANCOURT, F. (1994) To volunteer or not: Canada, 1987, *Canadian Journal of Economics*, 27, pp. 813-826.
- VEENHOVEN, R. (1989) National wealth and individual happiness, in: K. GRUNERT & M. OLANDER (Eds), *Understanding Economic Behaviour*, Kluwer Academic.
- VEENHOVEN, R. (1991) Is Happiness Relative?, *Social Indicators Research*, vol. 24, pp. 1-34.
- VEENHOVEN, R. (1993) *Happiness in Nations: Subjective Appreciation of Life in 56 Nations, 1946-1992* (Erasmus University Press, Rotterdam).
- VEENHOVEN, R. (1996) Developments in satisfaction research, *Social Indicators Research*, 37, pp. 1-46.
- VERBRUGGE, L. (1983) Multiple roles and physical health of men and women, *Journal of Health and Social Behaviour*, 24, pp. 16-30.
- VERDUGO, R. & VERDUGO, N. (1989) The impact of surplus schooling on earnings, *Journal of Human Sources*, 24 (4), pp. 629-643.
- VERDUGO, R. & VERDUGO, N. (1992) Surplus schooling and earnings: reply to Cohn and Gill and Sollberg, *Journal of Human Sources*, 22 (4), pp. 690-695.

- VILA, L.E. (2000) The Non-monetary Benefits of Education, *European Journal of Education*, 35, pp. 21-32.
- VILA, L.E. & CARRASCO, S. (2002) Nivel educativo y Satisfacciones no monetarias derivadas del trabajo y el ocio en España, *Tribuna de Economía*, n 801, pp. 167-179.
- VILA, L.E. & MORA, J.G. (1998) Changing returns to education in Spain during the 1980's, *Economics of Education Review*, 17, n.2, pp. 173-178.
- VISCUSI, W. (1979) *Employment hazards—An investigation of market performance* (Harvard University Press, Cambridge, MA)
- WAGSTAFF, A. (1986) The demand for health: some new empirical evidence, *Journal of Health Economics*, vol. 5, pp. 195-233.
- WAGSTAFF, A. & VAN DOORSLAER, E. (1994) Measuring inequalities in health in the presence of multiple-category morbidity indicators, *Health Economics*, vol. 3, pp. 281-291.
- WARDE, A. *et al.* (2000) Expanding tastes?. Cultural omnivorousness and social change in the UK., *CRIC Discussion Paper*, 37, n. July.
- WATSON, R., STOREY, D., WYNARCZYK, P., KEASEY, K. & SHORT, H. (1996) The relationship between job satisfaction and managerial remuneration in small and medium-sized enterprises: an empirical test of “comparison income” and “equity theory” hypotheses, *Applied Economics*, 28, pp. 567-576.
- WEAVER, C.N. (1978) Sex differences in the determinants of job satisfaction, *Academy of Management Journal* 20, pp. 265-274.
- WEILER, W. (1990) Integrating rank differences into a model of male-female salary discrimination, *Quarterly Review of Economics and Business*, 30, 1, pp. 3-15.
- WEISBROD, B.A. (1964) *External benefits of public education: an economic analysis*. Princeton: Princeton University.
- WHELAN, C., GALLIE, D. & MCGINNITY, F. (1998) *Unemployment and psychological distress: A comparison of Britain and Ireland*, (ESRI, mimeo).

- WILLIS, R.J. (1973) A new approach to the economic theory of fertility behaviour, *Journal of Political Economy*, 81, 2, Part II. March-April, pp. S14-S64.
- WINKELMANN, L. & WINKELMANN, R. (1998) Why are the unemployed so unhappy?. Evidence from Panel Data, *Economica*, 65, pp. 1-15.
- WITTE, A.D. (1997) Crime, in: J.R. BEHRMAN & N. STACY (Eds) *The Social Benefits of Education* (Ann Arbor, University of Michigan Press).
- WOITTIEZ, Y. & THEEUWES, J. (1998) Well-being and labour market status, in: S.P. JENKINS, A. KAPTEYN & B.M.S. VAN PRAAG (Eds) *The Distribution of Welfare & Household Production. International Perspectives* (Cambridge University Press, Cambridge, UK).
- WOLFE, B.L. (1985) The influence of health on school outcomes: a multivariate approach, *Medical Care*, 23, pp. 1127-38.
- WOLFE, B. & HAVEMAN, R. (1990) Trends in the prevalence of work disability from 1962 to 1984 and their correlates, *The Milbank Quarterly* 61 (1), pp. 53-80.
- WOLFE, B. & ZUVEKAS, S. (1997) Nonmarket outcomes of schooling, *International Journal of Educational Research*, 27, pp. 491-502.
- WOLFINGER, R.E. & ROSENSTONE, S.J. (1980) *Who votes?* (New Haven, Yale University Press).
- WORSLEY, A. & SKRZYPIEC, G. (1998) Environmental Attitudes of Senior Secondary School Students in South Australia, *Global Environmental Change*, 8, pp. 209-225.
- WOZNIAK, G. (1987) Human Capital, Information, and the Early Adoption of New Technology, *Journal of Human Resources*, 22, pp. 101-112.
- WRIGHT, R.E. & ERMISCH, J.F. (1991) Gender discrimination in the British labour market: a re-assessment, *Economic Journal*, 101, 406, pp. 508-21.
- YAMADA, T., YAMADA, T. & KANG, J. (1991) *Crime Rate versus Labor Market Conditions: Theory and Time-Related Evidence*. Working paper 3810, National Bureau of Economic Research.

ZABALZA, A. & ARRUFAT, J.L. (1985) The extent of sex discrimination in Great Britain, in: A. ZABALZA & Z. TZANNATOS (Eds) *Women an equal pay: The effects of legislation on female wages and employment in Britain*. Cambridge University Press, pp. 70-96.