



Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008[☆]

Relation between overqualification and job satisfaction during the 2008 Spanish crisis

María Carmen Sánchez-Sellero^{1,*}, Pedro Sánchez-Sellero²,
María Monserrat Cruz-González³, Francisco Javier Sánchez-Sellero³

¹Universidad de Coruña, España

²Universidad de Zaragoza, España

³Universidad de Vigo, España

Recibido el 30 de noviembre del 2016; aceptado el 04 de julio del 2017

Disponible en Internet el 19 de marzo de 2018

Resumen

En la actualidad se produce una espiral de crecimiento del nivel de estudios de la población que busca trabajo, hecho que genera un desajuste con el mercado laboral, puesto que el incremento de las necesidades educativas de los empleadores crece más despacio. Queremos conocer la satisfacción de los trabajadores sobrecualificados en el mercado laboral español, afectado por una crisis económica. Los datos proceden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Del análisis de correspondencias se deriva asociación entre la sobrecualificación y grados de satisfacción bajos (en una escala de 0 a 10, se asocia con las puntuaciones 1, 2 y 3). La originalidad está en la combinación de distintas metodologías en el estudio de los conceptos sobrecualificación y satisfacción en el marco de la economía española. Concluimos que el grado de satisfacción de los trabajadores sobrecualificados es menor que en aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo es acorde con su formación. Por tanto, este hecho (sobrecualificación → insatisfacción) que era inicialmente nuestro punto de partida, sigue siendo válido aunque el panorama económico sea inestable. Sin embargo, hay que resaltar que las

[☆] Los autores agradecen los fondos recibidos del proyecto ECO2016-77843-P (AEI/FEDER,UE) y del proyecto S125: Grupo de Investigación Compete (Gobierno de Aragón/FEDER,UE).

* Autor para correspondencia

Correo electrónico: c.sanchez@udc.es (M. C. Sánchez-Sellero)

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1273>

0186- 1042/© 2018 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

cifras de satisfacción laboral aumentan en los años de crisis económica de manera general, y en particular en los trabajadores sobrecualificados.

Códigos JEL: J23, J24, J28, C13, C25.

Palabras Clave: Sobrecualificación; Satisfacción; Crisis económica; Formación.

Abstract

Presently, there is a spiral of growth at the level of studies of the population looking for work, a fact that causes an imbalance in the job market since the increase in the educational needs of the employees grows at a slower rate. Our objective is to know the satisfaction of the overqualified workers in the Spanish job market, which is affected by an economic crisis. The data come from the Ministry of Employment and Social Security. An association between the overqualification and low degrees of satisfaction (in a 0 to 10 scale, associated with scores of 1, 2 and 3) is derived from the correlation analysis. The originality of this work lies in the combination of different methodologies in the study of the concepts of overqualification and satisfaction in the framework of the Spanish economy. We concluded that the degree of satisfaction of the overqualified workers is less than that of workers whose job is commensurate with their training. Therefore, this fact (overqualification → dissatisfaction) that was our initial starting point, continues to be valid although the economic landscape is unstable. However, it ought to be highlighted that the job satisfaction figures increase in a general manner during the years of economic crisis, and particularly for overqualified workers.

Keywords: Overqualification; Satisfaction; Economic crisis; Training.

JEL Classification: J23, J24, J28, C13, C25.

Introducción

Este trabajo pretende estudiar la satisfacción de los trabajadores sobrecualificados en un contexto de crisis económica, tratando de averiguar el grado de satisfacción de estos trabajadores y qué influencia tiene la crisis económica en este fenómeno. Aunque el análisis se realiza con datos del mercado laboral español, muchas de las conclusiones pueden ser válidas en otro ámbito más amplio, siempre que se circunscriban a este ciclo económico, ya que la actual crisis económica está presente a nivel internacional y afecta con mayor o menor virulencia tanto a países latinoamericanos, como a europeos, etc. Quizá la diferencia puede estar en el mayor o menor acierto de los distintos países a la hora de gestionar las distintas políticas encaminadas a encarar situaciones económicas adversas.

El mercado de trabajo español sigue estando en el punto de mira de organismos públicos nacionales e internacionales, así como de analistas y expertos de distintos medios políticos, económicos, sociales y de comunicación. La actual reforma del mercado de trabajo genera en la opinión pública preocupación y sensibilidad por las dudas de cuándo va a verse una mejora sustancial en las cifras de empleo, ya que aunque las cifras macroeconómicas son mejores que en años anteriores, el problema del desempleo sigue siendo una prioridad.

La mejora de los niveles educativos es un factor determinante tanto sobre la decisión de participar en el mercado de trabajo como sobre la probabilidad de encontrar empleo. Pero puede

darse una inadecuación entre la formación y el puesto de trabajo, con lo que se produce un desaprovechamiento del capital humano disponible. Las situaciones de sobrecualificación son muy frecuentes. Según el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, IVIE (2008), en la última década aproximadamente se ha multiplicado por cinco el porcentaje de personas que con estudios universitarios ocupan puestos de trabajo que no requieren cualificación.

Podemos afirmar que cuando se produce el fenómeno de la sobrecualificación hay una rentabilidad negativa del conocimiento adquirido por el trabajador. En este sentido, para Méndez, Tébar y Abad (2011) la estabilidad en el puesto de trabajo y la consiguiente posibilidad de desarrollar trayectorias formativas y rentabilizar a medio plazo el conocimiento adquirido, etc., no se deriva necesariamente de la mayor cualificación de los trabajadores.

Los datos de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) para el año 2010, reflejan que del total de ocupados, un 18,4% tienen un puesto de trabajo inferior a su formación. Ante este panorama, no se aprovecha adecuadamente el incremento del capital humano y, como consecuencia, el aumento de los niveles educativos se traduce en un problema de sobrecualificación. Lo conveniente es que el capital humano sea empleado⁴ en aquellas tareas y sectores en los que se aproveche totalmente su capacidad productiva. Cequea y Núñez (2011) opinan que los factores humanos que inciden en la productividad son la satisfacción laboral, el aprendizaje y la formación, entre otros. En IVIE (2011) se apunta por un lado, que los trabajadores con estudios superiores son los más sobrecualificados, aunque con la crisis han disminuido un 7%, y por otro lado, que la sobrecualificación afecta en España a una tercera parte de los trabajadores más formados, frente al 20% en la UE. La literatura anglosajona se refiere a ese desajuste educativo alcanzado por un individuo y la formación requerida para su empleo con el término de “overeducation” (sobreeducación). Algunos autores de la literatura económica recurren, sin embargo, al término de sobrecualificación (Salas, 2005). En este discurso utilizaremos indistintamente los términos de sobrecualificación y sobreeducación.

En una situación como la actual, en la que la tasa de desempleo en España se encuentra aún en cifras elevadas (18,75% en el primer trimestre de 2017, Encuesta de Población Activa-Instituto Nacional de Estadística, INE, 2017), nos interesa analizar el grado de satisfacción de los trabajadores sobrecualificados. Aunque el fenómeno de la sobrecualificación ha sido y es ampliamente estudiado desde décadas precedentes, este trabajo tiene la particularidad de incluir distintos análisis en el ámbito del mercado laboral español, en un momento de inestabilidad en el ámbito económico. El objetivo de este trabajo es el estudio de la satisfacción de los trabajadores sobrecualificados en este contexto de crisis. El trabajo que aquí se presenta se hizo con datos de 2010 –año correspondiente a la crisis imperante en España–. Se trata de enlazar los términos sobrecualificación, satisfacción y crisis, en el ámbito del mercado laboral español. Creemos que los estudios sobre desajustes de formación y satisfacción laboral son de interés tanto desde el punto de vista empresarial como social y económico. Para ello, utilizaremos los microdatos de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo del año 2010, que en el año 2017, son los últimos existentes.

La metodología empleada en este trabajo es diversa: con un contraste de independencia tratamos de averiguar si las variables grado de satisfacción con el trabajo actual y el puesto de trabajo (según esté de acorde o no con la formación) son independientes, calculando con posterioridad coeficientes de asociación; mediante un análisis de correspondencias veremos

⁴ Una parte de la sociedad tiene dificultades para ingresar y/o permanecer en el mercado laboral. Esta limitación de ser “empleable”, entendida como la “habilidad para obtener o conservar un empleo” es mayor en grupos de personas con mayores desventajas económicas (Formichella y London, 2013).

gráficamente las asociaciones entre categorías de ambas variables; calculamos una regresión logística ordinal, siendo la variable dependiente el grado de satisfacción laboral y la variable independiente el puesto de trabajo. Por último, hacemos un repaso de las cifras medias de satisfacción laboral antes de la crisis (2007) y durante ella (años 2009 y 2010) para hacer una valoración de si la crisis ha repercutido en este indicador (a nivel general y desglosado en función del puesto de trabajo).

Este trabajo se estructura como sigue. En los primeros epígrafes realizaremos una revisión teórica sobre el tema. En los epígrafes siguientes explicaremos brevemente en que consiste la encuesta sobre la que hacemos el estudio, describimos las variables utilizadas y desarrollamos el análisis empírico, correspondiente al año 2010. El epígrafe último lo dedicamos a las conclusiones resultantes.

Marco teórico

El fenómeno de la sobrecualificación

El fenómeno de la sobreeducación se estudió en distintos países desarrollados a partir de las aportaciones de Freeman (1976) y Duncan y Hoffman (1981). La literatura al respecto puede encontrarse, entre otros, en los trabajos de Hartog (2000), Groot y Maassen Van Den Brink (2000) y Clark, Joubert y Maurel (2014). Comenzando con el trabajo de Alba-Ramírez (1993), varios autores han analizado la importancia de la sobrecualificación en España; Madrigal (2003) define el desajuste educativo como una discrepancia entre el nivel educativo alcanzado por el trabajador y el necesario para el desempeño de su puesto de trabajo. Esta definición agrupa a los trabajadores en tres categorías: adecuadamente educados (cuando el nivel educativo del trabajador se corresponde con el requerido por su puesto de trabajo), infraeducados (cuando el nivel educativo del trabajador es inferior al requerido) y sobreeducados (cuando el nivel educativo es superior). Para Gobernado (2005) existe sobreeducación cuando el nivel educativo excede las necesidades del puesto de trabajo; así pues, es sinónimo de infraocupación.

En García-Montalvo y Peiró (2009) se expone que además del nivel de formación requerido, existen otros aspectos como experiencia, habilidades, entre otras, que forman parte intrínseca de los requerimientos del puesto de trabajo. En este contexto, los desajustes entre formación y empleo pueden reflejar “compensaciones” de la educación formal por la debilidad en otras cualidades requeridas por el puesto. Por ello, la sobrecualificación sería temporal mientras se ajustan las otras características del trabajo.

El proceso de sobrecualificación puede ser transitorio o permanente IVIE (2009a). En un primer momento, los trabajadores son contratados por currículum, ya que es más difícil poder valorar sus habilidades si antes no trabajaron en la empresa. La mayoría de los incrementos salariales se relacionan con la observación directa por parte del empleador (directivo) de la capacidad del trabajador una vez que éste forma parte de la plantilla de esa empresa (promoción interna). Esta promoción se fundamentará más en la productividad del trabajador que en su formación, por lo que la movilidad interna reducirá el desajuste entre los niveles educativos y empleo. En estos casos hay una sobrecualificación temporal; la sobrecualificación observada se va subsanando con el tiempo, “compensada” por otras habilidades o ajustada mediante cambios de actitud. No obstante, también existe la sobrecualificación permanente.

Dolado, Felgueroso y Jimeno (2000) muestran que en los últimos años los trabajadores con menores niveles educativos se desplazan de sus trabajos tradicionales hacia trabajos que

no requieren cualificación, mientras que una gran cantidad de licenciados ocupan trabajos que únicamente requieren un nivel educativo bajo. En la línea de Thurow (1975), los empleadores contratan trabajadores con niveles educativos superiores al puesto ocupado, con el fin de disminuir los costes de formación asociados a que el trabajador alcance las calificaciones necesarias para el trabajo. Forgeot y Gautié (1997) opinan que al contratar personas sobreeducadas, el empleador espera que éstas tengan una productividad mayor, y de este modo reducir los costes unitarios.

El concepto de satisfacción laboral

Los inicios del concepto de satisfacción laboral se deben a Hoppock, que en 1935 desarrolló los primeros estudios sobre el tema. Zhu (2013) revisa más de una década sobre los antecedentes y resultados de investigaciones sobre satisfacción en el trabajo. Otro repaso teórico se debe a Aziri (2011). La idea de satisfacción surge de la comparación entre el trabajo real y las expectativas que el trabajador se había generado. Estará insatisfecho aquel trabajador que cree que está en desventaja respecto a sus compañeros, del mismo modo que si considera que el trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones. A mayor satisfacción laboral, mayor será el compromiso del trabajador en el desempeño de sus tareas.

En la investigación realizada por el IVIE (2007) en un colectivo de trabajadores jóvenes, se afirma que los trabajadores que consideran que se han cumplido en mayor medida las promesas hechas por la empresa son: los que presentan una mayor centralidad del trabajo, los que han tenido un menor número de empleos, los que tienen un trabajo acorde con su cualificación, y quienes tienen además mayores niveles de implicación en el trabajo.

La satisfacción en el trabajo se relaciona con el grado de conformidad del recurso humano con el entorno de trabajo (George y Jones, 1999; Thierry y Koopman-Iwema, 1984), variable que se encuentra más cercana a los sentimientos que a la productividad, y que se refiere a la respuesta afectiva del recurso humano al puesto de trabajo (Locke, 1976). La satisfacción laboral ha sido y sigue siendo estudiada desde distintas perspectivas, las cuales relacionan la satisfacción con el puesto de trabajo, con las tareas, con los jefes, con la modificación del contrato psicológico entre la empresa y el recurso humano (Rousseau y Mclean-Parks, 1993; Thompson y Bunderson, 2003), y su dinámica evolución adaptada a la vida laboral de los trabajadores. En el trabajo de Chiang y Ojeda (2013) las dimensiones de satisfacción con el trabajo en general, satisfacción con la relación con el jefe y satisfacción con el reconocimiento están significativamente relacionadas con la productividad; un buen manejo de estas variables puede contribuir favorablemente a un aumento de la competitividad.

La caracterización de la satisfacción en el trabajo debe incluir distintas variables, ya sean de tipo organizacional⁵, funcional o individual. En función de ese listado de variables, se pueden agrupar las aportaciones de los diferentes autores en tres modelos asociados al concepto de satisfacción, esto es, modelos centrados en el individuo, en la situación y determinados por la interacción de ambas circunstancias (Arvey, Carter y Buerkley, 1991; Pina-Cunha et al. 2007).

⁵ En Sánchez-Sellero et al. (2014) se analiza la influencia de las características de la organización sobre la satisfacción laboral en España. A partir de un estudio en distintos años, Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero (2016) concluyen que las variables que influyen en la satisfacción laboral no dependen del ciclo económico, aunque las jerarquías entre ellas sean distintas.

Por todo ello, podemos considerar la satisfacción laboral como un constructo multidimensional ya que en la explicación de este concepto influyen multitud de factores o variables. En el ámbito internacional, citas importantes de satisfacción en el trabajo son las de Böckerman y Ilmakunnas (2006), Clark (1997), Hamermesh (2001) y Kahneman y Krueger (2006).

En cuanto a la *satisfacción con el trabajo actual* (variable a explicar en el modelo empírico), para medir la satisfacción en el trabajo habría que relacionar no sólo las expectativas y las contribuciones con las exigencias de la organización y de los grupos, sino también con las experiencias del pasado (Pérez 1997).

Satisfacción-sobrecualificación

Para Tsang (1987), las disminuciones en la satisfacción laboral reducen la producción en la empresa, y por consiguiente, la sobreeducación reduciría la productividad de los trabajadores. De este modo, para los empleadores no sería provechoso contratar a trabajadores sobreeducados (con menor satisfacción en el trabajo), sino a aquellos adecuadamente educados y más satisfechos con su trabajo. El efecto que un desajuste educativo tiene en la productividad de la empresa fue analizado también por Kampelmann y Rycx (2012). Pérez (2005) afirma que la sobreeducación puede afectar a la productividad de los trabajadores, su movilidad, la satisfacción laboral, los diferenciales de salario, incluso y a nivel macro, puede favorecer la explicación del desempleo de los jóvenes. Peiró, Agut y Grau (2010) relacionan sobrecualificación y satisfacción laboral en el colectivo de trabajadores españoles jóvenes; esta misma relación estudiada en el colectivo de mujeres se debe a Fleming y Kler (2014). Trabajos como el de Sánchez-Sánchez y McGuinness (2011) analizan la influencia de la sobrecualificación sobre los ingresos y la satisfacción laboral.

Para Simo et al. (2010) las organizaciones deben concentrar sus esfuerzos en el aumento de la satisfacción de los empleados en su carrera profesional, centrándose en los factores que determinan la satisfacción (progreso, metas alcanzadas, salarios, mejora de las competencias profesionales, entre otras). Ofrecer puestos de mayor responsabilidad, delegar funciones, reconocer el trabajo bien hecho (Peluchette, 1993), mejorar los puestos de trabajo, proponer la formación dirigida por el aumento y la mejora continua en la competencia profesional y habilidades, así como el desarrollo de la eficiencia personal (Abele y Spurk, 2009), son sólo algunas de las actividades que las empresas pueden llevar a cabo con el fin de aumentar el éxito profesional de sus empleados. Los comportamientos deseables en las organizaciones son significativamente superiores en las personas que se han comprometido afectivamente (Meyer et al. 2002). En esta línea, Westover y Taylor (2010) afirman que en un mercado global cada vez más competitivo, las organizaciones se preguntan cómo sacar más provecho de sus empleados. Las distintas soluciones pasan por el fortalecimiento y la difusión de los valores fundamentales de la organización, y la creencia de que un aumento de la satisfacción laboral produce beneficios en la productividad del trabajador, y ayuda a crear un compromiso de alto rendimiento.

En resumen, los trabajadores sobrecualificados son un malgasto de la inversión en educación. Y no sólo esto, sino que además, esta situación puede afectar negativamente al rendimiento de los trabajadores, ya que puede generar en ellos descontento e insatisfacción al no ver cumplidas sus expectativas iniciales.

Ciclo económico y sobrecualificación

La crisis económica última ha erosionado el marco corporatista para la producción de políticas laborales, socioeconómicas y de bienestar en España (González y Luque, 2014). En palabras de Huerta (2010), los años transcurridos desde el inicio de la crisis financiera mundial y posterior recesión económica han supuesto la oportunidad de la Escuela Austriaca para popularizar su teoría del ciclo económico y su enfoque de análisis dinámico de la realidad social. Este panorama económico⁶ no es propicio para que mejoren las cifras de sobrecualificación.

En la sobrecualificación pueden influir aspectos como: 1) el posible cambio en el sistema productivo de la economía española a raíz de la crisis, y 2) el proceso de Bolonia, que pretende el acercamiento entre los requerimientos de las empresas y la formación de los universitarios. Con respecto al punto 1) no solo el sistema universitario en España sigue generando un gran número de titulados, sino que además el modelo productivo basado en la construcción y el turismo favorece un elevado desajuste entre formación y empleo. La crisis económica que comienza en 2008 puede suponer el inicio de un cambio en la composición productiva de la economía, que tenga consecuencias importantes tanto en el proceso de inserción laboral como en la sobrecualificación (IVIE, 2009b). En cuanto al punto 2), la implantación de Bolonia fijó las bases para el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que supuso un cambio radical en la forma de plantear la educación superior. Este cambio en las metodologías docentes conlleva, entre otras competencias, el uso de las herramientas básicas de las tecnologías de información y comunicación (TIC) necesarias para el ejercicio de la actividad profesional; es por ello que la formación universitaria esté más cercana a las necesidades empresariales.

Verhaest y Van der Velden (2013) centran su estudio en la sobreeducación (de jóvenes titulados) en varios países, obteniendo que las diferencias en la sobreeducación se explican por la calidad y la orientación (general frente específica) del sistema/programa educativo, el ciclo económico y el exceso de oferta relativa de mano de obra altamente cualificada.

En IVIE (2009b) se señala que el ciclo económico afecta a todos los mercados, entre ellos el mercado laboral. En este sentido, cabría preguntarse si existe relación entre el ciclo económico y la evolución de la sobrecualificación. Además, dada la persistencia de la sobrecualificación, también sería importante el momento de entrada en el mercado laboral y la situación cíclica de la economía en ese momento (expansión o recesión). De este modo, el nivel de sobrecualificación sería mayor en fases recesivas y menor en fases expansivas o de crecimiento. Incorporarse al mercado de trabajo en un momento cíclico de crisis puede generar persistencia en la sobrecualificación en empleos posteriores. Según Croce y Ghignoni (2012), cuando una recesión golpea la economía, puede esperarse que la sobreeducación aumente. Además, estos autores arrojan luz sobre los posibles efectos de la recesión que golpea los países industrializados y en las medidas de política necesarias para fomentar la recuperación económica.

La situación cíclica de la economía puede influir en la decisión de abandonar el sistema educativo e incorporarse al mercado de trabajo, o viceversa. Los efectos de la recesión son especialmente importantes en el desempleo juvenil. La crisis económica provoca una reducción del coste de oportunidad de seguir estudiando, al no haber tanta posibilidad de trabajo que haga más costosa la opción de seguir con los estudios. Sanromá y Ramos (2004) exponen que ya que

⁶ Huerta (2010) se refiere a una crisis financiera y recesión económica sin parangón en el mundo desde la Gran Depresión de 1929.

el desempleo es mayor entre las mujeres, una mayor tasa de paro podría conducir a las mujeres a aceptar trabajos donde los requerimientos educativos sean inferiores a los que tienen. De este modo, oportunidades de empleo y sobreeducación pueden estar claramente interrelacionados. Según IVIE (2013), la crisis ha reforzado el papel de la educación como factor protector frente al paro ya que la tasa de paro decrece con el nivel de estudios, es decir, una mayor formación conduce a una menor tasa de desempleo.

En la figura 1 se estudia la evolución de la sobrecualificación en España en el período 2006-2010 en función del género. Vemos que la sobrecualificación es mayor en las mujeres que en los hombres en todos los años. En el año anterior al inicio de la crisis (2007) se observa una bajada de la sobrecualificación total entorno al 2-3% si la comparamos con el año 2006, cifras que volverán a subir en el año siguiente con el inicio de la crisis. De los años posteriores, 2009 es el que presenta mayores cifras de sobrecualificación, excepto en las mujeres. No podemos avanzar en este estudio en años posteriores porque la Encuesta calidad de vida en el trabajo acaba en 2010.

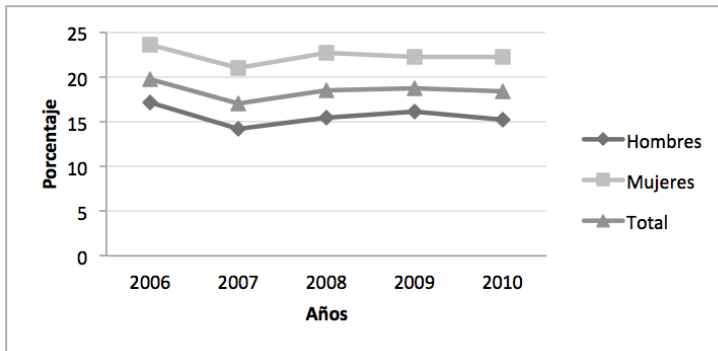


Figura. 1. Sobrecualificación en el período 2006-2010 en función del género, en porcentaje

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

Los datos

Para el contraste empírico de los fundamentos teóricos analizados en el presente artículo utilizaremos los últimos microdatos de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT), facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social correspondientes al año 2010, con la finalidad de explicar el grado de satisfacción con el trabajo actual a partir del puesto de trabajo.

El ámbito geográfico de esta encuesta es todo el territorio español, exceptuando Ceuta y Melilla, y el ámbito poblacional está delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares. Utiliza como marco una relación de viviendas y habitantes de las mismas, obtenida a partir del Padrón Continuo a febrero de 2010.

El cuestionario de la ECVT está formado por distintos bloques, en respuesta a la existencia de múltiples objetivos en la investigación. Estos bloques son:

- 1.- Datos sociodemográficos: se recoge la edad, el sexo y el nivel de estudios.
- 2.- Situación laboral
 - 2.1.- Ocupación: engloba variables que describen el puesto de trabajo.
- 3.- Calidad de vida en el trabajo
 - 3.1.- Satisfacción en el trabajo
 - 3.2.- Organización del trabajo
 - 3.3.- Entorno laboral
 - 3.4.- Relaciones laborales
 - 3.5.- Tiempo de trabajo
 - 3.6.- Seguridad en el trabajo
 - 3.7.- Formación académica y profesional
 - 3.8.- Compensación por el trabajo
 - 3.9.- Conciliación de la vida laboral y la vida familiar
 - 3.10.- Actitudes y opiniones
 - 3.11.- Negociación colectiva
 - 3.12.- Asociacionismo
 - 3.13.- Movilidad laboral y geográfica.

La muestra de la ECVT se elaboró mediante un muestreo trietápico estratificado. Como estratos se consideraron el cruce de la comunidad autónoma y el tramo de tamaño del municipio, según la clasificación siguiente:

1. Capitales de provincia.
2. Municipios de más de 100.000 habitantes y municipios importantes en relación a la provincia (se excluyen capitales de provincia).
3. Municipios de más de 50.000 habitantes y menos de 100.001 (se excluyen capitales de provincia y municipios importantes en relación a la provincia incluidos en el estrato anterior).
4. Municipios de más de 10.000 habitantes y menos de 50.001 (se excluyen capitales de provincia).
5. Municipios de menos de 10.001 habitantes.

La selección de la muestra de unidades de primera etapa (secciones censales), se efectuó aplicando dentro de cada estrato un muestreo sistemático con probabilidades de selección proporcionales al tamaño de cada sección, medido éste en el número de viviendas con al menos una persona empadronada de 65 años o menos. Dentro de cada sección, la selección de unidades de segunda etapa se realizó mediante muestreo aleatorio simple (una muestra de viviendas con probabilidad igual para cada una de las viviendas de la sección). Y por último, dentro de cada vivienda seleccionada en segunda etapa, se eligió aleatoriamente una persona ocupada residente en la misma.

Análisis y modelo explicativo

La encuesta la forman 8.061 personas. Todo el estudio expuesto en este apartado va a ser un análisis bivalente, porque nuestro interés reside en poner en relación dos variables -que

son satisfacción y sobrecualificación-, en un marco concreto, que es la crisis de 2008. La metodología utilizada se justifica por el tipo de variables implicadas y por la propia finalidad del estudio. También comprobaremos algunos resultados que confirman la idoneidad de los métodos aplicados.

La pregunta 20 del cuestionario de la ECVT se formula así: “Señale su grado de satisfacción en su trabajo actual (utilice escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta)”. La pregunta 22 dice: “Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no procede): 1. Organización del trabajo en su empresa u organización, 2. Posibilidad de promociones dentro de su empresa u organización, 3. Valoración de sus superiores jerárquicos del trabajo que realiza. En la pregunta 26 se pide que “Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (misma escala que antes)”: 1. Actividad desarrollada, 2. Desarrollo personal (realización), 3. Nivel de autonomía/independencia, 4. Nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas, 5. Nivel de motivación.

Nuestra variable dependiente es el grado de satisfacción con el trabajo actual, toma valores de 0 a 10, donde 0 refleja satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta. La variable independiente es el puesto de trabajo, acorde o no con la formación, cuyas categorías son cuatro: correcto, más bajo que la formación, por encima de la formación, y necesita una formación distinta a la que tiene. En la tabla 1 aparece la tabla de contingencia de las dos variables.

Tabla 1

Tabla de contingencia Grado satisfacción trabajo actual * Puesto trabajo, porcentajes

		Puesto trabajo acorde con formación				Total
		Correcto	Más bajo que formación	Por encima de formación	Necesita distinta formación	
Grado satisfacción trabajo actual	0,00	0,3%	1,0%	2,6%	1,7%	0,5%
	1,00	0,4%	0,8%		1,7%	0,5%
	2,00	1,0%	1,8%	0,9%	1,7%	1,2%
	3,00	1,1%	2,6%	1,7%	3,4%	1,4%
	4,00	1,6%	4,6%	3,4%	6,2%	2,2%
	5,00	7,7%	11,7%	4,3%	14,0%	8,5%
	6,00	9,5%	18,2%	12,8%	15,7%	11,2%
	7,00	20,4%	23,0%	17,9%	20,2%	20,8%
	8,00	30,8%	23,4%	29,9%	20,8%	29,3%
	9,00	14,1%	7,9%	17,9%	7,9%	12,9%
	10,00	13,2%	5,1%	8,5%	6,7%	11,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

En primer lugar, queremos comprobar si ambas variables son o no independientes. Se hace el siguiente contraste:

H_0 : grado de satisfacción y puesto de trabajo son independientes

H_1 : grado de satisfacción y puesto de trabajo no son independientes.

Se realizan pruebas chi-cuadrado, obteniendo un estadístico chi-cuadrado de Pearson con valor 377,477 ($p=0,000$) y el de razón de verosimilitudes igual a 359,869 ($p=0,000$) que hacen rechazar la hipótesis nula, por tanto, ambas variables no son independientes. Al no ser independientes, se calculan las medidas de asociación (tabla 2), apropiadas en el caso de tablas de contingencia cuando las variables categóricas son nominales; en este caso, indican asociación escasa al estar los coeficientes próximos a cero.

Tabla 2
Medidas de asociación

		Valor	Sig. aproximada
Coeficientes	Phi	0,216	0,000
	V de Cramer	0,125	0,000
	Coeficiente de contingencia	0,212	0,000
N de casos válidos		8061	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

En el análisis de correspondencias siguiente, volvemos a comprobar que las variables no son independientes (véase $p=0,000$ en tabla 3). La inercia total representa la explicación total de los ejes (explican un total de 0,051). Aunque el valor de la inercia puede parecer pequeño, (0,049, 0,002 y 0,000), entre los tres ejes explican el 100% de la varianza. Observamos que solo la primera dimensión contribuye un 95,2% a dicha inercia y que las dos primeras contribuyen un 99%, por lo que afirmamos que las dependencias observadas en la tabla de contingencia están adecuadamente recogidas por las dos primeras dimensiones.

Tabla 3
Contribuciones a la inercia total de cada dimensión

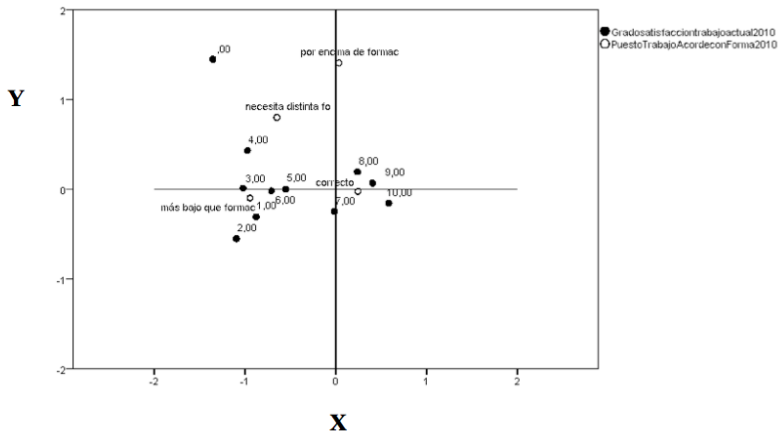
Dimensión	Valor propio	Inercia	Chi-cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Confianza para el Valor propio	
					Explicada	Acumulada	Desv. típica	Correlación
								2
1	0,221	0,049			0,952	0,952	0,000	-0,007
2	0,045	0,002			0,040	0,992	0,000	
3	0,020	0,000			0,008	1,000		
Total		0,051	941496,166	0,00 ^a	1,000	1,000		

a. 30 grados de libertad

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

En la figura 2 se representan las relaciones entre las categorías de las variables Grado de satisfacción y Puesto. Se aplica el método de normalización simétrica, según el cual, para cada dimensión, las puntuaciones de fila son la media ponderada de las puntuaciones de columna divididas por el valor propio coincidente, y al revés para las puntuaciones de columna. Este método es adecuado para examinar las diferencias o semejanzas entre las categorías de ambas variables. Esta misma técnica fue utilizada en un estudio de sobrecualificación por Sánchez-Sellero et al. (2013).

Figura. 2. Representación gráfica de los puntos de fila y de columna. Normalización simétrica



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

A la vista de la situación de las categorías sobre el plano, se observa que la sobrecualificación (puesto de trabajo más bajo que la formación) se asocia a los grados de satisfacción 1, 2 y 3, mientras que cuando el puesto de trabajo es el adecuado a la formación del trabajador (correcto), el grado de satisfacción es 7, 8, 9 y 10. Estos resultados confirman lo expuesto previamente en el análisis teórico, como en Tsang (1987).

A continuación, aplicamos un método estadístico de estimación que incorpora la naturaleza ordinal de la variable dependiente, al igual que en otros trabajos como en Yay y Akinci (2009) o como en Eboli y Mazulla (2009). Este es la regresión logística ordinal, que se puede considerar como una extensión de la regresión logística binaria. El análisis de regresión logística tiene la ventaja de no requerir supuestos como el de normalidad multivariada y el de homocedasticidad (igualdad de las varianzas), que pueden resultar difíciles de verificar. Este modelo es más potente que el análisis discriminante cuando estos supuestos no se cumplen. La finalidad es analizar la influencia del puesto de trabajo, según esté o no de acuerdo con la formación, sobre el grado de satisfacción con el trabajo actual.

En la ECVT cada trabajador valora su grado de satisfacción con el trabajo en una escala de 0 a 10, en la que 0 es “satisfacción nula” y 10 “satisfacción muy alta”. A partir de las respuestas obtenidas hemos definido una variable ordinal que puede tomar los valores 1, 2 y 3, según que el grado de satisfacción sea bajo (respuestas de 0 a 3), medio (respuestas de 4 a 7) y alto

(respuestas de 8 a 10). Esta nueva variable es la variable dependiente en el estudio empírico posterior. La redefinición de variable que hemos realizado es frecuente en los estudios sobre satisfacción laboral, como el de Álvarez y Miles (2006), el de Lévy-Garboua y Montmarquette (1997) en Canadá, y los porcentajes para Estados Unidos obtenidos por Mogueu (2002). Podríamos comprobar que las cifras obtenidas para los distintos países son parecidas a las obtenidas con la ECVT. Más reciente, puede verse en Sánchez-Sellero et al. (2017) la aplicación de este mismo modelo de regresión logística ordinal a partir de la variable grado de satisfacción transformada.

En la tabla 4 aparece el resumen de los datos, con la nueva variable (transformada); aunque el tamaño de la muestra es de 8.061 personas, al ponderar por el factor de elevación, representa a una población de 18.409.625 personas.

Tabla 4
Resumen del procesamiento de los casos

		N	Porcentaje marginal
Grado satisfacción transformada	1,00	676832	3,7%
	2,00	7856765	42,7%
	3,00	9876028	53,6%
Puesto trabajo acorde con formación	Correcto	14315780	77,8%
	Más bajo que formación	3380994	18,4%
	Por encima de formación	249707	1,4%
	Necesita distinta formación	463145	2,5%
Total		18409625	18409625

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

La tabla 5 corresponde a la prueba de ajuste global del modelo. El estadístico chi-cuadrado ($p < 0,05$) indica que el modelo final señala una mejora significativa sobre el modelo de sólo intersección, se rechaza la hipótesis de que el modelo sin la inclusión de la variable explicativa es adecuado. Los pseudo R^2 valen lo siguiente: el de Cox y Snell 0,034, el de Nagelkerke 0,042 y el de McFadden 0,021. Aunque estos resultados son de pequeña cuantía, es razonable que por ejemplo solo el 4,2% (Nagelkerke) del grado de satisfacción en el trabajo se explique por la variable puesto de trabajo, ya que influyen muchas más variables que no entraron en este modelo.

Tabla 5
Información sobre el ajuste global del modelo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	645007,204			
Final	4246,695	640760,510	3	0,000

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

En la tabla 6 aparecen las estimaciones de los parámetros. El número de parámetros es el número de categorías de la variable menos uno. Todos los parámetros son significativos y además, los trabajadores sobrecualificados (puesto de trabajo más bajo que formación) tienen un grado de satisfacción con el trabajo menor que los trabajadores en los que el puesto de trabajo necesita distinta formación (categoría de referencia, al que le corresponde un coeficiente cero). El estadístico de Wald es el cuadrado de la relación entre el parámetro y su error típico. Este mismo procedimiento consistente en la realización de una regresión ordinal a partir de la variable grado de satisfacción transformada puede verse en Sánchez-Sellero et al. (2017).

Tabla 6
 Estimaciones de los parámetros (Regresión logística ordinal)

	Estimación	Error tip.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Grado satisfacción transformada = 1,00	-2,976	0,003	927125,248	1	0,000	-2,982	-2,969
Grado satisfacción transformada = 2,00	0,218	0,003	5734,100	1	0,000	0,212	0,224
Correcto	0,548	0,003	35034,522	1	0,000	0,542	0,554
Más bajo que formación	-0,396	0,003	16626,676	1	0,000	-0,402	-0,390
Por encima de formación	0,652	0,005	17151,383	1	0,000	0,643	0,662
Necesita distinta formación	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

En la tabla 7 calculamos las probabilidades estimadas para cada uno de los casos, es decir, si el puesto es correcto, si el puesto es más bajo que la formación, si el puesto está por encima, y si el puesto necesita distinta formación. Como se puede observar, si el puesto es más bajo que la formación (sobrecualificación), la probabilidad estimada para el grado de satisfacción medio es del 57,85%. Si comparamos esta cifra con los porcentajes de la tabla 1, cuando el grado de satisfacción es igual a 4, 5, 6 y 7 (variable sin transformar) da 57,5%; por tanto, el modelo reproduce muy bien los datos que se resumen en la tabla de contingencia. Según la tabla 7, si los trabajadores están sobrecualificados, el grado de satisfacción laboral arroja unas probabilidades estimadas de 7,05%, 57,85% y 35,10%, dependiendo si la satisfacción la catalogamos como baja, media y alta, respectivamente. Sin embargo, si los trabajadores ocupan un puesto de trabajo acorde a la formación, las probabilidades estimadas son respectivamente de 2,87%, 38,96% y 58,17%. Se puede ver también que si el puesto es el correcto, la probabilidad estimada más alta (58,17%) se corresponde con el grado de satisfacción alto, con lo cual, la consecuencia directa es la siguiente: los trabajadores sobrecualificados tienen un grado de satisfacción menor que aquellos en los que su puesto es el adecuado a su formación. Esta conclusión la hemos obtenido tanto en la regresión ordinal como en el estudio gráfico del análisis de correspondencias.

Tabla 7
 Probabilidades estimadas (Regresión logística ordinal)

Puesto de trabajo		Probabilidad estimada para la categoría	Probabilidad estimada para la categoría	Probabilidad estimada para la categoría
		de respuesta: 1,00 (Grado satisfacción bajo)	de respuesta: 2,00 (Grado satisfacción medio)	de respuesta: 3,00 (Grado satisfacción alto)
Correcto	Media	0,0287	0,3896	0,5817
	N	14315780	14315780	14315780
	Desv.típica	0,00000	0,00000	0,00000
Más bajo que formación	Media	0,0705	0,5785	0,3510
	N	3380994	3380994	3380994
	Desv.típica	0,00000	0,00000	0,00000
Por encima de formación	Media	0,0259	0,3672	0,6069
	N	249707	249707	249707
	Desv.típica	0,00000	0,00000	0,00000
Necesita distinta formación	Media	0,0485	0,5058	0,4457
	N	463145	463145	463145
	Desv.típica	0,00000	0,00000	0,00000

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

Por último, acabamos este trabajo con un estudio de las cifras de satisfacción laboral en el año anterior al inicio de la crisis (2007) y durante la misma –los dos años siguientes a su comienzo (años 2009 y 2010). En la tabla 8 podemos ver cómo las cifras medias de satisfacción laboral aumentan de manera generalizada en años de crisis y además (tabla 9), ese incremento se produce para todos los colectivos estudiados, y en particular, para los trabajadores sobrecualificados. En palabras de Sánchez-Sellero et al. (2017), en la evolución entre 2007-2010 del nivel medio de satisfacción laboral se produce en general ligeros incrementos; este resultado –que inicialmente no era el que habíamos previsto– puede explicarse porque ante la elevada tasa de desempleo, los trabajadores ocupados se consideran afortunados por tener trabajo y su nivel de exigencia en él disminuye.

Tabla 8

Grados de satisfacción en el trabajo medios antes y durante la crisis económica española de 2008. Tamaños muestrales y poblacionales en distintos años.

Años	Tamaño de la muestra	Tamaño de la población	Grado de satisfacción trabajo actual
			Medias
2007	7782	20310525	7,2060
2009	7981	18839975	7,3287
2010	8061	18409625	7,3578

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2007, 2009 y 2010).

Tabla 9

Grados de satisfacción en el trabajo medios antes y durante la crisis económica española de 2008, en función del puesto de trabajo

Años		Puesto de trabajo			
		correcto	Más bajo que formación	Por encima de formación	Necesita distinta formación
2007	Grado de satisfacción	7,4186	6,3106	7,0405	6,9283
2009	trabajo actual	7,5435	6,4687	7,5178	6,9803
2010		7,5547	6,5954	7,3852	6,8224
	Medias				

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2007, 2009 y 2010).

Conclusiones

La sobrecualificación o sobreeducación no es más que un desajuste que se produce cuando el trabajador tiene un nivel educativo superior al que requiere su puesto de trabajo. Según hemos visto en la fundamentación teórica, la sobrecualificación conlleva menores salarios, puede ir asociada a insatisfacción laboral, puede reducir la productividad de los trabajadores, etc.

La situación cíclica de la economía puede influir en la decisión de abandonar el sistema educativo e incorporarse al mercado de trabajo, o viceversa. El nivel de sobrecualificación sería mayor en fases recesivas y menor en fases de crecimiento. Incorporarse al mercado de trabajo en un momento de crisis puede generar permanencia en la sobrecualificación. El análisis empírico desarrollado se realiza en un momento de crisis en el mercado laboral español.

Del contraste de independencia planteado a partir de las variables Grado de satisfacción y el Puesto de trabajo se desprende que ambas variables no son independientes. Esto justifica la utilización, por un lado, de medidas de asociación, y por otro, la aplicación de un análisis de correspondencias. A la vista de la situación de las categorías sobre el plano, se observa que la sobrecualificación se asocia a grados de satisfacción bajos (1, 2 y 3), mientras que si el puesto de trabajo es el adecuado a la formación del trabajador, el grado de satisfacción es alto (7, 8, 9 y 10). Con la variable grado de satisfacción recodificada (1-grado de satisfacción bajo, 2-grado de satisfacción medio y 3-grado de satisfacción alto) aplicamos una regresión logística ordinal, obteniendo muy buenos resultados ya que las probabilidades estimadas reproducen muy bien los porcentajes iniciales de la tabla de contingencia; por ejemplo, la probabilidad estimada de obtener un grado de satisfacción medio en un trabajador sobrecualificado es del 57,85%, siendo el porcentaje obtenido en la tabla de contingencia inicial del 57,5%. Los resultados del análisis empírico los consideramos muy satisfactorios, ya que han confirmado los postulados teóricos del epígrafe 2.

En la actualidad se produce una espiral de crecimiento del nivel de estudios de la población que busca trabajo, hecho que genera un desajuste con el mercado laboral, puesto que el incremento de las necesidades educativas de los empleadores crece más despacio. Las empresas ofrecen pocos puestos de trabajo y éstos necesitan unos requerimientos de formación inferiores a los que poseen las personas solicitantes de empleo.

La sobrecualificación del siglo XXI (en concreto, año 2008 en adelante) está más presente que en décadas anteriores, no sólo por la crisis económica vigente, sino también porque las generaciones más jóvenes han aumentado su nivel de estudios, y por tanto, hay una abundancia de trabajadores con elevada formación. Este hecho ya es determinante para que un gran número de jóvenes que intentan incorporarse al mercado laboral lo hagan en puestos de trabajo que requieren una formación menor. Aun así, en la crisis actual, los jóvenes con estudios universitarios presentan las menores tasas de paro, porque al existir pocos puestos de trabajo, éstos se ocupan con las personas que tienen mayor cualificación. Ante la falta de salidas laborales, los jóvenes deciden seguir estudiando. Todo ello conduce a que muchos titulados universitarios realicen tareas que no requieren cualificación, y en último término, haga que el concepto de sobrecualificación tenga plena vigencia. Además hemos comprobado teórica y empíricamente que los trabajadores sobrecualificados están menos satisfechos que aquellos en los que su puesto de trabajo es adecuado a su formación. Y como consecuencia, trabajadores menos satisfechos equivale en general, a trabajadores menos productivos.

En este trabajo se han estudiado 8061 trabajadores, se analizó la relación entre satisfacción laboral y sobrecualificación de los asalariados, empresarios y autónomos tomados en su conjunto. Las decisiones de empleo y las condiciones de trabajo de estos colectivos difieren en gran medida, de manera que la relación entre sobrecualificación y satisfacción podría particularizarse para cada uno de ellos en otro trabajo posterior. Algo similar cabe esperar entre asalariados del sector público y privado.

Cuando la crisis azota nuestra economía, y los recortes en los servicios públicos están a la orden del día, se producen dos hechos simultáneamente: por un lado, disminución en los presupuestos destinados a educación, y por otro, malgasto de la inversión educativa (sobrecualificación). Ante la existencia del fenómeno de la sobrecualificación, debe haber espacio para políticas en el mercado de trabajo que favorezcan una reasignación laboral adecuada.

En el presente artículo hemos querido enlazar tres términos: sobrecualificación, satisfacción y crisis. Concluimos que el grado de satisfacción de los trabajadores sobrecualificados es menor que en aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo es acorde con su formación. Por tanto, este hecho (sobrecualificación → insatisfacción) que era inicialmente nuestro punto de partida, sigue siendo válido cuando el panorama económico es inestable. Lo que resulta llamativo es que en años de crisis (2009 y 2010) las cifras medias de satisfacción laboral han aumentado ligeramente de manera general, y en particular en los trabajadores sobrecualificados; ante las elevadas tasas de desempleo, muchos trabajadores aceptan los trabajos que se les presentan sin reparar si éstos son de buena o mala calidad (precariedad laboral) o si están o no de acorde con su formación (sobrecualificación). El hecho de tener trabajo puede amortiguar la caída en el grado de satisfacción.

Referencias

- Abele, A. & Spurk, D. (2009). The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
- Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *Journal of Human Resources*, 28(2), 259-278. <https://doi.org/10.2307/146203>
- Álvarez, G. & Miles, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, 15(2), 1-20.
- Arvey, R., Carter, G. & Buerkley, D. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences In.: Cooper, C.L., Robertson, I.T. (Coords). *International review of industrial and organizational psychology*, New York: Wiley, 6.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-86.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2006). Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction? *International Journal of Manpower*, 27(3), 290-302. <https://doi.org/10.1108/01437720610672185>
- Cequea, M. & Núñez, M. (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(53), 116-137.
- Chiang, M.M. & Ojeda, J.F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(13)71209-9)
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(97)00010-9)
- Clark, B., Joubert, C. & Maurel, A. (2014). The Career Prospects of Overeducated Americans. *NBER Working Paper*, 20167. <https://doi.org/10.3386/w20167>
- Croce, G. & Ghignoni, E. (2012). Demand and Supply of Skilled Labour and Overeducation in Europe: A Country-level Analysis. *Comparative Economic Studies*, 54 (2), 413-439. <https://doi.org/10.1057/ces.2012.12>
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. & Jimeno, J. (2000). Explaining youth labor market problems in Spain: crowding-out, institutions or technology shifts? *IZA Discussion Paper*, 142.
- Duncan, G. & Hoffman, S. (1981). The economic value of surplus education. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(81\)90028-5](https://doi.org/10.1016/0272-7757(81)90028-5)
- Eboli, L. & Mazzulla, G. (2009). An ordinal logistic regression model for analysing airport passenger satisfaction. *EuroMed Journal of Business*, 4(1), 40-57. <https://doi.org/10.1108/14502190910956684>
- Fleming, C. & Kler, P. (2014). Female overeducation, job satisfaction and the impact of children at home in Australia. *Economic Analysis and Policy*, 44(2), 143-155. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2014.05.006>
- Forgeot, G. & Gautié, J. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Economie et Statistique*, 304-305, 53-74. <https://doi.org/10.3406/estat.1997.2556>
- Formichella, M.M. & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. <https://doi.org/10.7440/res47.2013.07>
- Freeman, R. (1976). *The overeducated American*. Academica Press, Londres.

- García-Montalvo, J. & Peiró, J.M. (2009). Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral, Observatorio de Inserción laboral de los jóvenes 2008.
- George, J. & Jones, G. (1999). *Understanding and managing organizational behavior*, 2nd ed. Reading M.A.: Addison-Wesley.
- Gobernado, R. (2005). La sobreeducación en España: Estudio descriptivo y revisión crítica del concepto, Documentos de Trabajo. Serie Sociología, Centro de Estudios Andaluces, Junta de Andalucía.
- González, S. & Luque, D. (2014). ¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 148(1), 79-100. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.148.79>
- Groot, W. & Maassen Van Den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158. [https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(99)00057-6)
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147. [https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(99)00050-3)
- Hamermesh, D. (2001). The changing distribution of job satisfaction. *Journal of Human Resources*, 36(1), 1-30. <https://doi.org/10.2307/3069668>
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper and Brothers, New York.
- Huerta, J. (2010). Algunas reflexiones complementarias sobre la crisis económica y la teoría del ciclo. *Procesos de mercado: Revista Europea de Economía Política*, 7(2), 193-203.
- INE, Instituto Nacional de Estadística. (2017). Encuesta de Población Activa (metodología 2005), Madrid.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2007). Actitudes de los jóvenes en el trabajo. *Cuadernos de Capital Humano*, 80.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2008). El uso del capital humano en los sectores de la economía española. *Cuadernos de Capital Humano*, 86.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2009a). Dinámica de la sobrecualificación: ¿permanente o transitoria? *Cuadernos de Capital Humano*, 103.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2009b). Ciclo económico y sobrecualificación: efectos de la crisis actual. *Cuadernos de Capital Humano*, 104.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2011). Crisis y mercado de trabajo en perspectiva europea. *Cuadernos de Capital Humano*, 131.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2013). Cambio educativo y productivo en España. 1964-2013. *Cuadernos de Capital Humano*, 144.
- Kahneman, D. & Krueger, A. (2006). Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 3-24. <https://doi.org/10.1257/089533006776526030>
- Kampelmann, S. & Rycx, F. (2012). The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data. *Economics of Education Review*, 31(6), 918-931. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2012.07.003>
- Lévy-Garboua, L. & Montmarquette, C. (1997). Reported Job Satisfaction: What Does it Mean? (Cirano Working Paper, 97s-09). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.40001>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction, In M.D. Dunnette, (Coord) *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally, pp. 1297-1349.
- Madrigal, M. (2003). Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes. Ponencia presentada en X Congreso de Economía Pública, en Tenerife (España).
- Méndez, R., Tébar, J. & Abad, L.D. (2011). Economía del conocimiento y calidad del empleo en la región metropolitana de Madrid: Una perspectiva crítica. *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* XV, 380.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2010). Encuesta de calidad de vida en el trabajo, Madrid.
- Moguéro, P. (2002). Job satisfaction among US PhD graduates: the effects of gender and employment sector IREDU.

- Peiró, J., Agut, S. & Grau, R. (2010). The Relationship Between Overeducation and Job Satisfaction Among Young Spanish Workers: The Role of Salary, Contract of Employment, and Work Experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666–689. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00592.x>
- Peluchette, J.V.E. (1993). Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1042>
- Pérez, J.A. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Reis*, 80, 133-167. <https://doi.org/10.2307/40183920>
- Pérez, P. (2005). La sobreeducación en el mercado de trabajo argentino en un período de desempleo masivo (1995-2003). Ponencia presentada en 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, en Buenos Aires, Argentina.
- Pina-Cunha, M., Rego, A., Campos-Cunha, R. & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Editora RH, Lisboa.
- Rousseau, D. & McLean-Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations In: Cummings, L.L., Staw, B.M. (Eds.). *Research in organizational behavior*. JAI Press, Greenwich C.T, pp.1-43.
- Salas, M.A. (2005). El fenómeno de sobrecualificación: calificaciones y competencias. Ponencia presentada en 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, en Buenos Aires, Argentina.
- Sánchez-Sánchez, N. & McGuinness, S. (2011). Decomposing the impacts of overeducation and overskilling on earnings and job satisfaction: an analysis using REFLEX data. *ESRI Working Paper*, 393.
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M.M. & Sánchez-Sellero, F.J. (2013). Sobrecualificación en tiempos de crisis. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(64), 584-610.
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M.M. & Sánchez-Sellero, F.J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020140507>
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital*, 12(5), 1192-1220. <https://doi.org/10.3926/ic.844>
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M.M., & Sánchez-Sellero, F.J. (2017). Stability and Satisfaction at Work During the Spanish Economic Crisis. *Prague Economic Papers*, 26(1), 72-89. <https://doi.org/10.18267/j.pep.596>
- Sanromá, E. & Ramos, R. (2004). Sobreeducación y mercados de trabajo locales en España. Ponencia presentada en VII Encuentro de Economía Aplicada, en Vigo, España.
- Simo, P., Enache, M., Sallan, J.M. & Fernández, V. (2010). Analysis of the relation between subjective career success, organizational commitment and the intention to leave the organization. *Transylvanian Review of Administrative Sciences* 29E, 144-158.
- Thierry, H. & Koopman-Iwema, A.M. (1984). Motivation and satisfaction In: Drenth, P. J. D., Thierry, H., Willems, P.J., De Wolff, C.J. (Eds) *Handbook of work and organizational psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Thompson, J. & Bunderson, J. S. (2003). Violations of principle: ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review*, 28(4), 571-586. <https://doi.org/10.2307/30040748>
- Thurow, L. (1975). *Generating inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy*. Basic Books, New York.
- Tsang, M. C. (1987). The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the US Bell Companies. *Economics of Education Review*, 6(3), 239-254. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(87\)90003-3](https://doi.org/10.1016/0272-7757(87)90003-3)
- Verhaest, D., & Van der Velden, R. (2013). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review*, 29(3), 642-653. <https://doi.org/10.1093/esr/jcs044>
- Westover, J. & Taylor, J. (2010). International differences in job satisfaction: The effects of public service motivation, rewards and work relations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(8), 811-828. <https://doi.org/10.1108/17410401011089481>
- Yay, M. & Akinci, E.D. (2009). Application of Ordinal Logistic Regression and Artificial Neural Networks in a Study of Student Satisfaction. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 4, 58-69.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>