

Satisfacción laboral y competencias de los jóvenes economistas¹

Borra Marcos, Cristina (Universidad de Sevilla)
Gómez García, Francisco (Universidad de Sevilla)
Salas Velasco, Manuel (Universidad de Granada)

Resumen: Este trabajo examina los determinantes de la satisfacción laboral de una cohorte de jóvenes graduados: los que obtuvieron su titulación en el curso 2001/2002 en las carreras del área económica de la Universidad de Sevilla. Tras estimar un *logit* ordenado se obtiene la conclusión que el grado de satisfacción en el trabajo actual de los individuos está determinado por el grado de desafío de los trabajos que éstos desempeñan, medido como el nivel de competencias requeridas en el mundo laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, educación superior, competencias, modelo *logit* ordenado.

Códigos JEL: J28 y J31.

Abstract: This paper examines job satisfaction determinants of a cohort of young graduates: those that obtained their degree in Business, Management, Economics or Marketing in the academic year 2001/2002 at the University of Seville. We estimate an ordered logit model and conclude that job satisfaction is explained by the degree of challenge of the jobs held by the graduates, which is measured using the required skills in the workplace.

Key words: Job satisfaction, higher education, competencies, ordered logit model.

¹ Agradecemos la financiación del proyecto en que se basa este estudio por parte del Centro de Estudios Andaluces (ECOD2.05/038). Estamos especialmente agradecidos a José Ignacio García, responsable de seguimiento de dicho proyecto. Asimismo, agradecemos la excelente asistencia de investigación por parte de Margarita Mariscal. Los errores que persistan son de nuestra exclusiva responsabilidad.

1. Introducción

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

Aunque la mayoría de los autores centran su estudio en la relación entre la satisfacción laboral y una variable en particular (salario, género,...), nosotros hemos realizado un estudio de tipo general, donde se incluyen ciertas variables (como las “competencias”) que no han solido incluirse en los estudios sobre satisfacción laboral. Como es habitual, trabajamos con datos de corte transversal.

Prestamos especial importancia al estudio del efecto de los déficits de competencias declarados por los titulados sobre la satisfacción laboral de los mismos. Como sabemos, estamos en la transición final de la convergencia universitaria europea –proceso de Bolonia. Así, con un sistema universitario orientado hacia la empleabilidad y la competitividad, se hace fundamental la evaluación sistemática y periódica de la transición universidad-empleo. Pero para evaluar dicha transición no sólo hacen falta indicadores “fuertes” como la duración del primer desempleo de los jóvenes titulados², sino también hay que aportar información sobre sus competencias y los posibles desajustes respecto a las requeridas en el mercado laboral.

Nuestro trabajo se basa en la muestra generada en una investigación, cuyo objetivo principal es analizar los determinantes de la inserción y de la satisfacción laboral de un grupo concreto de graduados: los que han cursado carreras del área económica en la Universidad de Sevilla (diplomado en Empresariales, licenciado en Economía, licenciado en Administración y Dirección de Empresas y licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado). Por tanto, el estudio se implementa a partir de una cohorte de jóvenes graduados³.

² En Borra *et al.* (2007) se analiza empíricamente los determinantes de la duración del primer desempleo de los jóvenes economistas.

³ Mora y Ferrer-i-Carbonell (2006) también realizan un trabajo sobre satisfacción laboral con una cohorte de jóvenes graduados de Cataluña.

Para contextualizar el interés de este trabajo, hay que tener en cuenta la observación de Teichler (2003) sobre la escasez de las fuentes de información sobre la relación entre la educación superior y el mundo laboral.

En el apartado segundo exponemos brevemente el modelo teórico que sirve de base para medir el impacto de las competencias sobre la satisfacción laboral. En el apartado tercero, tras realizar una breve descripción estadística de la muestra que sirve de soporte del análisis econométrico posterior, se presenta un panorama de los desajustes en competencias declarados por los jóvenes economistas. En el apartado cuarto se implementa el análisis microeconómico. Por último, el apartado quinto recoge las principales conclusiones de nuestra investigación.

2. Marco teórico

El modelo teórico que fundamenta las estimaciones presentadas en este trabajo parte de dos hipótesis –Gamero (2007): 1) La primera –en el contexto del enfoque hedónico- supone que un empleo es algo más que el salario y el número de horas de trabajo –visión reduccionista del enfoque neoclásico; otros factores son relevantes para la definición de la naturaleza del empleo, como la posibilidad de combinar trabajo y familia, las posibilidades de autorrealización en la organización en la que se trabaja, etc.; 2) La segunda hipótesis es que la satisfacción laboral declarada es un juicio relativo, puesto que el individuo compara su empleo actual con un empleo de referencia o ideal⁴.

A estas dos hipótesis nosotros añadimos una tercera que hace referencia a que la satisfacción laboral también depende del desajuste entre las competencias adquiridas en la Universidad y las requeridas en el empleo actual. Distintos estudios muestran que los niveles más altos de educación están asociados con niveles altos de satisfacción laboral (Hartog y Oosterbeck, 1988; Ross y Van Willigen, 1997). Sin embargo, también existen distintas investigaciones que encuentran efectos negativos sobre la satisfacción laboral de la sobreeducación percibida por los individuos (Hartog, 2000; Johnson y Johnson, 2000). En este trabajo medimos el desajuste educativo como un desajuste en competencias y esperamos los siguientes resultados: a) el trabajar en un trabajo que requiere un alto nivel de competencias tiene un efecto positivo sobre la satisfacción

⁴ Por tanto, el trabajador tendrá en cuenta tanto sus experiencias laborales pasadas como sus expectativas respecto al futuro.

laboral (trabajo desafiante) y b) en cambio, el efecto de las competencias adquiridas sobre la satisfacción laboral es más ambiguo, pues si es de esperar que la calidad educativa la aumente (al mejorar la inserción laboral), hay que tener en cuenta también la posible frustración asociada a una sobreeducación percibida por los titulados.

A la luz de las tres hipótesis anteriores podemos presentar un modelo en el que la utilidad del individuo depende del ajuste laboral⁵ y del ajuste educativo⁶.

$$U(e_i, e_i^R, c_i^a, c_i^r, vc_i) \quad (1)$$

donde $U(\cdot)$ representa la función de la utilidad derivada del trabajo, e_i representa las j características o facetas del empleo ocupado actualmente por el individuo i , e_i^R representa las j características de su empleo ideal o de referencia, c_i^a es el nivel de competencias adquirido por el titulado i en la Universidad, c_i^r es el nivel de competencias requerido en el empleo actual que ocupa el titulado i y vc_i es un vector de otras variables de control que afectan su utilidad.

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

$$BSAL_i = U(e_i, e_i^R, c_i^a, c_i^r, vc_i) + \varepsilon_i \quad (2)$$

donde el término de error capta la heterogeneidad inobservada entre los individuos.

Sin embargo nosotros no observamos la variable latente continua $BSAL_i$, lo que observamos es la respuesta discreta a la cuestión: “¿Cuál es tu grado de satisfacción global en el trabajo? Valora de 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho)”. A continuación mostramos la relación entre la variable latente y las respuestas discretas de la encuesta (SL_i).

$$\begin{aligned} SL_i = 0 & \quad si \quad BSAL_i \leq 0 \\ SL_i = 1 & \quad si \quad 0 < BSAL_i \leq m_1 \\ SL_i = 2 & \quad si \quad m_1 < BSAL_i \leq m_2 \\ SL_i = 3 & \quad si \quad m_2 < BSAL_i \leq m_3 \\ & \dots\dots\dots \\ SL_i = J & \quad si \quad BSAL_i > m_{j-1} \end{aligned} \quad (3)$$

⁵ Este ajuste determina la calidad del empleo.

⁶ Este ajuste determina la calidad de la educación superior frente a las complejidades de los empleos en la sociedad del conocimiento.

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

3. Competencias adquiridas/requeridas y satisfacción laboral

El estudio utiliza datos de carácter primario obtenidos mediante una encuesta realizada a egresados de la Diplomatura de Empresariales y de las Licenciaturas de Economía, Administración de Empresas y Marketing de la Universidad de Sevilla. Con el objetivo de tener una perspectiva –trayectoria laboral- de cuatro años, se seleccionaron aquellos egresados que terminaron sus estudios en el curso académico 2001/2002. Se envió el cuestionario por correo postal a la totalidad de la población (982 individuos) y se obtuvo una tasa de respuesta del 21%, una tasa aceptable teniendo en cuenta la extensión del cuestionario⁷, donde además de la satisfacción se engloban cuestiones sobre la duración del primer desempleo, el ajuste educación-empleo, las trayectorias laborales, los niveles salariales y, entre otras, las características socio-demográficas y académicas de los egresados⁸.

La encuesta nos ha permitido reconstruir la historia académica y laboral de estos graduados. La tabla 1 muestra la comparación entre la muestra y la población objetivo. En líneas generales, la similitud de dichas distribuciones en el caso de algunas características de los egresados (sexo, edad, titulación⁹) confirma la representatividad de la muestra.

Tabla 1. Comparación de la muestra y la población de estudio.

	MUESTRA	POBLACIÓN
Diplom. Empresariales	54,2%	62%
Lic. Economía	20%	12%
LADE	15%	17%
Lic. Marketing	10,8%	9%
Sexo (=1 Hombre)	43%	40,1%
Edad media	28,86	29,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por las secretarías del campus de Economía (Universidad de Sevilla).

En el cuestionario se pidió a los egresados que expresaran su grado de satisfacción general en el puesto de trabajo y con relación a distintos aspectos como el

⁷ Disponible a petición de los interesados.

⁸ El trabajo de campo tuvo lugar durante el año 2006.

⁹ En el caso de los diplomados en Empresariales y los licenciados en Economía existe un intercambio de porcentajes en la muestra en relación a la población.

suelo, la seguridad en el puesto, las posibilidades de ascenso, el clima laboral o el tipo de liderazgo ejercido. Nuestra variable dependiente es el grado de satisfacción global en el trabajo medido subjetivamente en una escala entre 1 (muy insatisfecho) y 5 (muy insatisfecho). La tabla 2 presenta la distribución, general y por sexos, del grado de satisfacción global en el trabajo actual de los individuos de la muestra.

Tabla 2. Grado de satisfacción global por sexo				
		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
Grado de satisfacción	Muy insatisfecho		3,2%	1,8%
	Insatisfecho	5,8%	5,3%	5,5%
	Satisfecho	23,2%	20,2%	21,5%
	Bastante Satisfecho	53,6%	45,7%	49,1%
	Muy Satisfecho	17,4%	25,5%	22,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa, pese a que hombres y mujeres alcanzan prácticamente un mismo nivel de satisfacción media, las mujeres presentan una distribución mucho más dispersa. Hay más mujeres muy insatisfechas y también más mujeres muy satisfechas con su trabajo.

Respecto a los resultados totales –el 71,2% de los egresados está bastante o muy satisfecho con su empleo actual-, la distribución de la satisfacción laboral observada en la tabla es consistente con estudios realizados en otros países, como el Reino Unido, que muestran que los niveles revelados de satisfacción por parte de los trabajadores son muy altos (Millward *et al.*, 1999)¹⁰. Esos resultados pueden reflejar un efecto de auto-selección, en el sentido de que los trabajadores eligen trabajos que les gustan y abandonan aquellos que no les gustan.

En este estudio nos centramos en el desajuste de competencias como variable explicativa de la satisfacción laboral de los jóvenes economistas. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, el vocablo competencia se define como pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Kellermann

¹⁰ Para el caso español, una de las características más significativas de los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) –que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales– para el período 2000-2004 es la elevada calificación que los trabajadores otorgan a la satisfacción global sobre su trabajo (Ripoll *et al.*, 2006).

(2007) incluye además en este concepto la idea del éxito: la competencia, como opuesto a incompetencia, significa habilidad, adquirida mediante el aprendizaje y la socialización, para actuar con éxito. Con respecto a las relaciones laborales, Bunk (1994) expone que una persona tiene competencia ocupacional si posee los conocimientos, las destrezas y las aptitudes que necesita para desenvolverse en una ocupación, si es capaz de resolver tareas independiente y flexiblemente y si tiene la voluntad y la capacidad de contribuir a su entorno laboral dentro de la estructura organizativa en la que está inmerso.

En el análisis de la inserción laboral de los universitarios, resulta crucial enjuiciar hasta qué punto los estudios universitarios contribuyen a la adquisición de las competencias que permiten desarrollarse con éxito en el mundo del trabajo.

Con este objetivo en mente, la pregunta número 26 del cuestionario preguntaba a los graduados información acerca de 32 *ítems* relacionados con la oferta y la demanda de competencias. Al igual que en el proyecto CHEERS, los graduados debían indicar, en una escala entre 1 (en absoluto) y 5 (en gran medida), el grado en que habían adquirido una determinada competencia al acabar los estudios y el grado en que esta competencia era requerida en su trabajo actual.

Por tanto, las respuestas de los graduados constituyen una auto-evaluación de los niveles adquiridos en la Universidad y requeridos por el trabajo (cuatro años después de la graduación). Comparado con la utilización de evaluaciones externas a través de analistas laborales, con este método se obtiene la información de la fuente más cercana a la situación laboral, tomando en consideración las circunstancias específicas de cada caso¹¹.

Desde el punto de vista de la política universitaria, resulta interesante identificar un conjunto de competencias relevantes en la consecución de logros en el mercado laboral. No existe acuerdo entre los expertos en cuanto a las posibles clasificaciones de este concepto. Desde la clasificación en competencias generales y competencias específicas de la empresa de Becker (1980) hasta los cinco grupos de Kellerman (2007) (académicas, operativas, profesionales, sociales y participativas), pasando por la conocida clasificación de Bunk (1994) (especializadas, metodológicas, participativas y socio-emocionales), la oferta de clasificaciones es innumerable. No obstante, dado que las competencias contienen un significado en sí mismas, hemos intentado clarificar la

exposición y evitar el problema de la multicolinealidad aplicando un análisis factorial a la lista de 32 competencias requeridas. Siguiendo a García-Aracil y van der Velden (2007), hemos realizado un análisis de componentes principales que nos permite agrupar las competencias en ocho categorías fundamentales: capacidad de aguante, liderazgo, competencias reflexivo-informativas, competencias organizativas, competencias para el aprendizaje, competencias para el trabajo independiente, competencias especializadas y otras competencias¹².

La tabla 3 recoge los *ítems* del cuestionario incluidos en cada categoría. Para cada competencia muestra además la valoración media otorgada por los graduados en cuanto al nivel adquirido en la Universidad (segunda columna) o al requerido por su puesto de trabajo actual (tercera columna). En la cuarta columna aparece la diferencia entre lo que se ha aprendido en la Universidad y lo que se requiere en el puesto de trabajo. Las dos últimas columnas recogen esta diferencia para aquellas competencias para las que se cuenta con información a partir de la encuesta CHEERS sobre España y la Unión Europea, procedente del trabajo de García-Aracil y van der Velden (2007). En estas tres últimas, por lo tanto, un signo negativo indica que las habilidades y los conocimientos requeridos por el puesto de trabajo son mayores que los adquiridos en la carrera.

¹¹ No obstante este método adolece de una cierta falta de uniformidad en las mediciones que puede generar sesgos.

¹² El análisis de componentes principales, realizado con SPSS v.14, obtuvo ocho factores con un autovalor superior a la unidad, que explicaban el 66.8% de la varianza total. Para todos los grupos, a excepción del denominado otras competencias, se obtuvieron valores del alfa de Cronbach superiores al 0.7 (Nunnally, J.C.,1978).

Tabla 3. Competencias al acabar los estudios y requeridas por el puesto de trabajo actual

Indicador que toma valores entre 1 y 5

	UNIV.	TRA.	DIF. SEV.	DIF. ESP.	DIF. UE
Capacidad de aguante					
Capacidad de sacrificio	3.4	4.1	-0.7		
Trabajar bajo presión	3.2	4.2	-1.0	-0.85	-0.76
Exactitud, atención al detalle	3.0	4.1	-1.1	-0.42	-0.44
Condición física/psicológica para el puesto de trabajo	2.3	3.6	-1.2		
Adaptabilidad	3.2	4.0	-0.8	-0.30	-0.37
Poder de concentración	3.4	4.0	-0.5	0.16	-0.10
Asumir responsabilidades, tomar decisiones	3.2	4.3	-1.1	-0.66	-0.85
Liderazgo					
Habilidad para resolver problemas	2.9	4.3	-1.4	-0.66	-0.68
Capacidad de negociación	2.3	3.8	-1.5	-0.81	-1.08
Capacidad de liderazgo	2.4	3.4	-1.1	-0.26	-0.74
Iniciativa	2.5	4.0	-1.5	-0.44	-0.60
Habilidad en la comunicación oral	2.7	4.1	-1.5	-0.65	-0.68
Competencias reflexivo-informativas					
Pensamiento crítico	3.2	3.6	-0.4	0.15	-0.14
Capacidad reflexiva sobre su propio trabajo	3.0	3.7	-0.8	-0.36	-0.43
Tolerancia, capacidad para apreciar otros puntos de vista	3.4	3.8	-0.4	-0.10	-0.26
Documentar ideas e información	3.2	3.7	-0.6	-0.38	-0.53
Búsqueda y gestión de información	2.3	4.0	-0.7		
Competencias organizativas					
Trabajo en equipo	3.2	3.9	-0.8	-0.47	-0.54
Planificación, coordinación, organización	3.4	4.3	-1.0	-0.87	-1.00
Gestión del tiempo	2.9	4.1	-1.2	-0.49	-0.84
Competencias para el aprendizaje					
Creatividad	2.5	3.4	-0.8		
Conocimiento de idiomas	1.9	2.3	-0.4	0.21	0.16
Capacidad de análisis	3.4	4.1	-0.6	-0.35	-0.27
Habilidad para el aprendizaje	3.4	4.1	-0.7	0.12	0.15
Competencias para el trabajo independiente					
Habilidad en la comunicación escrita	3.1	3.7	-0.6	-0.02	-0.21
Conocimientos de informática	2.5	3.7	-1.4	-0.82	-0.83
Trabajar independientemente	3.1	3.4	-0.2	0.13	-0.38
Competencias específicas					
Conocimientos teóricos de la carrera	4.1	3.2	0.8	-0.11	0.14
Conocimientos prácticos de la carrera	2.6	3.3	-0.7	-0.51	-0.26
Otras competencias					
Cultura general	3.0	3.3	-0.3	0.35	0.08
Habilidades manuales	1.8	2.3	-0.5		
Valores éticos (lealtad, honestidad,...)	2.6	3.8	-1.2	0.12	-0.23

Fuente: Elaboración propia y García-Aracil y Van der Velden (2007)

La tabla tiene evidentemente muchas lecturas. Nos ha parecido interesante resaltar la situación de aquellas competencias que los graduados consideran relevantes en el desempeño de su trabajo en un grado elevado (“en negrita” en la columna 3) y para las que además declaran una mayor discrepancia entre lo que requiere el mundo laboral y lo que ofrece la Universidad (“en negrita” en la columna 4). Como se observa, la mayoría son competencias organizativas, de liderazgo y relacionadas con la capacidad de aguante. Así, destacan: la asunción de responsabilidades, la habilidad para resolver problemas, la capacidad en la expresión oral, la gestión del tiempo, etc.

4. Modelo empírico

Con la finalidad de conocer qué factores o variables son fuente de mayor satisfacción y cuáles de menor satisfacción entre los encuestados –en relación con su trabajo actual– recurrimos al análisis econométrico. Para tener en cuenta la naturaleza discreta y ordenada de la variable dependiente –el grado de satisfacción laboral global– se especifica un modelo *logit* ordenado (Greene, 2003; Cameron y Trivedi, 2005)¹³:

$$BSAL = \mathbf{b}'X + \mathbf{e} \quad (4)$$

donde: \mathbf{e} es la perturbación, que sigue una distribución logística; X es el vector de regresores –incluida la constante– que recoge características observables de los individuos encuestados: edad, ajuste laboral, ajuste educativo, etc.; y, por último, el vector de coeficientes *beta* cuantifica el impacto de los regresores utilizados. No obstante, como indicamos anteriormente, la variable BSAL (variable latente continua) no la podemos observar. La ecuación 3 recoge la relación entre dicha variable latente y las puntuaciones declaradas de satisfacción laboral (SL).

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

SL = 0 si el encuestado da una valoración de 1, 2 o 3 (satisfacción baja).

SL = 1 si el encuestado da una valoración de 4 (satisfacción media).

SL = 2 si el encuestado da una valoración de 5 (satisfacción alta).

¹³ Dada la naturaleza ordenada de la variable dependiente se hace necesaria una modelización econométrica especial: los modelos probit y logit ordenados (Zavoina y McElvey, 1975).

debido a que el encuestado, al responder sobre el nivel de satisfacción laboral, puede escoger entre estos valores, dependiendo de si se considera desde muy insatisfecho hasta muy satisfecho¹⁴.

En este trabajo nos centramos en el efecto de las competencias adquiridas y requeridas en la satisfacción laboral. Nuestra hipótesis de partida es que los graduados que trabajen en puestos que requieran elevados niveles de competencias tendrán una mayor satisfacción. Sin embargo, la vinculación entre las competencias adquiridas y la satisfacción laboral parece más ambigua, pues si, por un lado, la calidad de la educación universitaria parece estar ligada a una mejor inserción laboral; por otro lado, cuanto mayores sean las competencias adquiridas –y mayor sea la probabilidad de que se encuentren con excesos de ellas en el desempeño de sus trabajos–, menor será la satisfacción laboral.

Basándonos en el anterior análisis factorial, hemos obtenido para cada individuo las puntuaciones factoriales correspondientes. De este modo, las 32 variables relativas a las competencias requeridas se han reducido a ocho factores ortogonales¹⁵. Al objeto de poder evaluar además el efecto de las competencias adquiridas, hemos utilizado la misma matriz de coeficientes correspondiente a las competencias requeridas y la hemos aplicado a la información obtenida para las 32 competencias adquiridas. Hemos obtenido así ocho factores adicionales para cada observación, procedentes de las competencias adquiridas.

Además de estos 16 factores, hemos incluido otras variables explicativas, fundamentalmente, características personales (el género, el estado civil, la edad, un conjunto de variables dicotómicas que reflejan el título universitario alcanzado) y características del puesto de trabajo (el salario y un grupo de indicadores que miden la discrepancia entre lo que un titulado espera de un trabajo y la realidad de su empleo en relación con distintos aspectos).

La Tabla 4 muestra los resultados de la estimación del modelo *logit* ordenado¹⁶ para la satisfacción laboral global especificado anteriormente. Se han estimado dos

¹⁴ La variable dependiente es la satisfacción global en el empleo actual (variable cualitativa politómica construida a partir de la información proporcionada por la pregunta correspondiente –pregunta 27, apartado a, columna B). La agrupación realizada obedece al reducido número de casos en las categorías 1 y 2 de la escala de satisfacción.

¹⁵ El método de rotación Varimax obtiene factores ortogonales. Además se empleó el método de regresión para obtener las puntuaciones.

¹⁶ En el modelo *logit* ordenado si el coeficiente estimado asociado a una variable es positivo y estadísticamente significativo nos indica que la variable en cuestión es un factor que aumenta la

modelos: el modelo 1, que incluye junto con las variables de control, sólo las competencias requeridas; y el modelo 2 (*full model*), que incluye tanto competencias requeridas como competencias adquiridas¹⁷.

Tabla 4. Modelo *logit* ordenado de satisfacción global en el empleo actual

Variable (X)	Modelo 1		Modelo 2		Media X	Desv. típ.
	Coefic	Error St.	Coefic	Error St.		
Constante	3,999 **	1,66	4,297 **	1,91		
<i>Competencias requeridas</i>						
AGUANTE	0,101	0,80	0,099	0,13	0,00	1,00
LIDERAZGO	0,472 ***	0,13	0,531 ***	0,14	0,00	1,00
REFLEXIV-INFORMATIVAS	0,222 **	0,12	0,311 **	0,13	0,00	1,00
ORGANIZATIVAS	0,523 ***	0,13	0,507 ***	0,14	0,00	1,00
APRENDIZAJE	0,014	0,12	0,134	0,14	0,00	1,00
INDEPENDIENTE	-0,062	0,13	-0,128	0,14	0,00	1,00
ESPECIALIZADAS	-0,139	0,13	-0,205	0,15	0,00	1,00
OTRAS	0,133	0,11	0,027	0,13	0,00	1,00
<i>Competencias adquiridas</i>						
AGUANTE			0,182	0,16	0,00	0,87
LIDERAZGO			0,064	0,16	-0,04	0,89
REFLEXIV-INFORMATIVAS			0,133	0,19	0,04	0,75
ORGANIZATIVAS			-0,010	0,19	0,00	0,76
APRENDIZAJE			-0,373 *	0,19	0,00	0,75
INDEPENDIENTE			0,052	0,20	-0,01	0,75
ESPECIALIZADAS			0,147	0,17	0,00	0,80
OTRAS			0,120	0,19	0,01	0,82
<i>Características personales</i>						
EDAD (en años)	-0,134 ***	0,04	-0,148 ***	0,05	28,86	2,74
GENERO (= 1 hombre)	0,003	0,26	0,053	0,27	0,43	0,49
NOTAMEDI (0=aprobado, 1=notable)	-0,157	0,32	0,001	0,34	1,25	0,43
CARRERA1 (= 1 Dipl. Empresariales)	Ref.		Ref.		0,50	0,50
CARRERA2 (= 1 Lic. Economía)	-0,731 **	0,34	-1,064 ***	0,41	0,25	0,39
CARRERA3 (= 1 LADE)	0,235	0,36	-0,004	0,42	0,16	0,40
CARRERA4 (= 1 Marketing)	0,313	0,51	-0,164	0,55	0,01	0,30
<i>Características del trabajo actual</i>						
DIS_P28B (discrepancia en relación con la realización personal)	-0,679 ***	0,13	-0,693 ***	0,14	1,02	1,06
DIS_P28S (discrepancia en relación con la conciliación laboral)	-0,211 **	0,98	-0,210 **	0,10	1,22	1,38
INGR2_LN (salario logarítmico/trabajo actual)	1,111 ***	0,32	1,215 ***	0,35	7,08	0,38
Mu(1)	2,193 ***	0,25	2,398 ***	0,28		
<i>Log likelihood function</i>	-82,066		-75,243			
<i>Chi squared</i>	83,828 ***		91,962 ***			
<i>Pseudo-R²</i>	0,338		0,379			

Variable dependiente: SATIS_AC (satisfacción global en empleo actual);

*** nivel de significación de 0,01; ** nivel de significación de 0,05; * nivel de significación de 0,10

satisfacción laboral. Por su parte, valores negativos y estadísticamente significativos se asocian con factores que reducen la satisfacción laboral

¹⁷ Intentamos incluir como variables explicativas, junto con las competencias requeridas, las diferencias entre las competencias requeridas y las adquiridas, pero problemas de multicolinealidad aconsejaban incluir directamente las competencias adquiridas individualmente consideradas.

Según el modelo 1, el nivel requerido de competencias organizativas, informativas y de liderazgo incrementa significativamente la satisfacción en el trabajo. Es interesante señalar que algunas de estas competencias organizativas y de liderazgo, como la gestión del tiempo o la habilidad para resolver problemas, aparecían como las de mayores niveles medios de importancia para el trabajo actual. Esto parece refrendar nuestra hipótesis de que los trabajos que suponen un reto otorgan a los que los desempeñan mayor satisfacción.

El modelo 2 incluye además las variables relativas a las competencias adquiridas. Su inclusión no afecta ostensiblemente a los resultados del modelo 1. Además sólo las competencias adquiridas para el aprendizaje reducen significativamente la satisfacción laboral de los graduados. Podemos interpretar que aquellos que adquirieron mayores competencias para el aprendizaje se sienten relativamente defraudados con sus empleos.

Como ya se ha señalado, los resultados obtenidos para el resto de las variables de control son similares en ambos modelos. Al igual que en el resto de la literatura relacionada con la satisfacción laboral, la edad muestra un efecto negativo (Clark y Oswald, 1996). Ni el sexo, ni el expediente académico afectan significativamente al grado de satisfacción. Por titulaciones, se encuentra que los niveles de educación más elevados de los licenciados en Economía se asocian con trabajadores menos satisfechos que los Diplomados en Empresariales (categoría de referencia)¹⁸. En línea con las hipótesis de Sloane y Williams (2000), hallamos una correlación positiva altamente significativa entre salario y satisfacción laboral. Este hecho es razonable toda vez que analizamos una muestra de trabajadores jóvenes, con ganancias aún relativamente bajas (Groot y Brink, 1999). Finalmente, encontramos evidencia de que la discrepancia entre las características de la situación profesional y el ideal de empleo de los encuestados (recogido como la valoración personal de estas características) constituyen factores determinantes del grado de satisfacción laboral que manifiestan. El poder realizarse en el trabajo, y el poder combinar empleo y familia aumentan significativamente su satisfacción.

¹⁸ Esto puede estar poniendo de manifiesto que quienes han estudiado Economía tienen más dificultades para encontrar un trabajo acorde con su formación, lo que puede terminar generando cierta frustración.

5. Conclusiones

El interés de nuestra profesión por cuestiones como la felicidad o la satisfacción laboral es relativamente reciente. En nuestro trabajo analizamos los determinantes de la satisfacción laboral de un grupo concreto de jóvenes graduados: los economistas que terminaron sus estudios en el curso 2001/2002 en la Universidad de Sevilla. Dada la inexistencia de investigaciones estadísticas oficiales que recopilen la información apropiada, nuestra investigación se ha sustentado en una base de datos elaborada dentro de nuestro propio equipo de investigación, a partir de un cuestionario piloto validado convenientemente. Aunque con las cautelas pertinentes, nuestro análisis empírico implementado a partir de dicha base de datos sugiere las siguientes conclusiones.

Los jóvenes economistas han declarado una significativa discrepancia entre las competencias que han adquirido en la Universidad y las que requiere el mundo laboral. Esta discrepancia es especialmente importante en el grupo de las competencias organizativas (por ejemplo, gestión del tiempo), de liderazgo (habilidad en la comunicación oral) y las relacionadas con la capacidad de aguante (trabajar bajo presión).

Los resultados de nuestra estimación confirma la hipótesis de que los trabajos que suponen un desafío para los titulados otorgan a los que los desempeñan una mayor satisfacción. Así, el nivel requerido de las competencias organizativas, informativas y de liderazgo incrementa significativamente la satisfacción laboral. Por otro lado, el efecto sobre la satisfacción laboral del nivel adquirido de competencias no es significativo, salvo el caso de las competencias adquiridas para el aprendizaje, que reducen la satisfacción laboral (al sentirse defraudados con sus empleos).

Referencias bibliográficas

- BACHARACH, S.B., BAMBERGER, P. y CONLEY, S. (1991): “Work-home conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, *Journal of Organizational Behavior*, 12, pp. 39-53.
- BECKER, G. (1980): *Human Capital -A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. NY: National Bureau of Economic Research, Columbia University Press.
- BORRA, C., GÓMEZ-GARCÍA, F. y SALAS-VELASCO, M. (2007): “Entry of Young Economists into Working Life: Analysis of the Determinants of First Unemployment Duration”, *Applied Economics Letters*, próxima publicación.

- BUNK, G.P. (1994): "Teaching Competence in Initial and Continuing Vocational Training in the Federal Republic of Germany", *Vocational Training European Journal*, 1, pp. 8-14.
- CAMERON, A.C. Y TRIVEDI, P.K. (2005): *Microeconometrics: Methods and Applications*, Cambridge University Press, New York.
- CLARK A.E., Y OSWALD A.J. (1996): "Satisfaction and Comparison Income", *Journal of Public Economics*, 61, 359-381.
- CLARK, A.E., GEORGELLIS, Y. y SANFEY, P. (1998): "Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany", *Research in Labor Economics*, 17, pp. 95-121.
- FREEMAN, R.B. (1978): "Job Satisfaction as an Economic Variable", *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 68, pp. 135-141.
- GAMERO, C. (2007): "Satisfacción Laboral y Tipo de Contrato en España", *Investigaciones Económicas*, 31(3), pp. 415-444.
- GARCÍA-ARACIL, A. Y VAN DER VELDEN, R. (2007): "Competencies for Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and their Payoffs", *Higher Education*, próxima publicación.
- GREENE, W.H. (2003): *Econometric Analysis*, Prentice Hall, New York.
- GROOT, W. Y BRINK, M.V.D. (1999): "Job Satisfaction and Preference Drift", *Economic Letters*, 63, pp. 363-367.
- HARTOG, J. (2000): "Over-education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go?", *Economics of Education Review*, 19(2), pp. 131-147.
- HARTOG, J. y OOSTERBEEK, H. (1988): "Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling", *Education of Education Review*, 7(2), pp. 185-194.
- JOHANSSON, P. y PALME, M. (1996): "Do Economic Incentives Affect Work Absence? Empirical Evidence Using Swedish Micro Data", *Journal of Public Economics*, 59, pp. 195-218.
- JOHNSON, G.J. y JOHNSON, W.R. (2000): "Perceived Over-qualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis", *Journal of Psychology*, 134(5), pp. 537-555.
- KELLERMANN, P. (2007) "Acquired Competences and Job Requirements", en Teichler, U (ed.) (2007): *Careers of University Graduates*, Springer, pp.115-130.
- KENYON, P. y DAWKINS, P. (1989): "A Time Series Analysis of Labour Absence in Australia", *Review of Economics and Statistics*, 71, pp. 232-239.

- LÉVY-GARBOUA, L., MONTMARQUETTE, C. y SIMONNET, V. (2001): “Job Satisfaction and Quits: Theory and Evidence from the German Socioeconomic Panel”, CIRANO Working Papers, Scientific Series, 2001s-41.
- MANGIONE, T.W. y QUINN, R.P. (1975): “Job Satisfaction, Counter-productive Behaviour and Drug Use at Work”, *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 114-116.
- MILLWARD, N., FORTH, J., y BRYSON, A. (1999): *All Change at Work?*, Routledge, London.
- MORA, T. y FERRER-i-CARBONELL, A. (2006): “The Job Satisfaction Gender Gap among Young Recent University Graduates: Evidence from Catalonia”, XXXI Simposio de Análisis Económico, Oviedo.
- NUNNALLY, J.C. (1978): *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, New York.
- PÉREZ, E. (2007): “Is Happiness Relative? Implications for Labour Supply”, XXXII Simposio de Análisis Económico, Granada.
- RIPOLL, E., FALGUERA, M., y URRUTIA, J. (2006): “Factores Determinantes de la Satisfacción en el Trabajo: Cinco Años del Barómetro Laboral”, *Índice*, enero, pp. 14–16.
- ROSS, E. y VAN WILLIGEN, M. (1997): “Education and the Subjective Quality of Life”, *Journal of Health and Social Behavior*, 38, pp. 275-297.
- SLOANE, P.J. Y WILLIAMS, H. (2000): “Job Satisfaction, Comparison Earnings and Gender”, *Labour*, 14, pp. 473-501.
- TEICHLER, U. (2003): “Aspectos Metodológicos de las Encuestas a Graduados Universitarios”, en Vidal, J. (coord.): *Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios*, Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp. 15-29.
- ZAVOINA, R. y MCELVEY, W. (1975): “A Statistical Model for the Analysis of Ordinal Level Dependent Variables”, *Journal of Mathematical Sociology*, Summer, pp. 103-120.

