

**Cuando el empleo te queda pequeño:**

**Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Sobre-cualificación**

**Laboral Percibida (ESLP)**

**When your job is too small for you:**

**Analysis of the psychometric properties of the Perceived Job**

**Overqualification Scale (PJOS)**

Ramón Rodríguez Montalbán<sup>1</sup>, Keniris Andino Collado<sup>2</sup>, Paula Cartagena Pérez<sup>2</sup>, Osmil Collazo

Aymat<sup>2</sup>, Idalis J. Medina Ayala<sup>3</sup>, Nilain Mercado Ojeda<sup>3</sup>, Jonuel Pastrana López<sup>2</sup> y Sebastián

Vélez Ruiz<sup>3</sup>

Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano y Recinto de San Germán

**Recibido:** 20 de septiembre de 2021

**Aceptado:** 1 de diciembre de 2021

**Publicado:** 20 de febrero de 2022

### **Resumen**

La sobre-cualificación laboral percibida es un fenómeno psicosocial que puede afectar a las personas en su empleo y que tiene lugar cuando los empleados perciben que tienen capacidades y destrezas que exceden los requisitos de su trabajo. Para comprender mejor cómo se presenta este fenómeno en Puerto Rico y países de habla hispana, es necesario contar con instrumentos adecuados para su medición. El propósito de este estudio fue analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP): validez de constructo, validez convergente y discriminante, análisis de los ítems y fiabilidad. La muestra estuvo compuesta por 400 participantes de diversos sectores laborales en Puerto Rico. Los resultados evidencian que la ESLP posee una estructura bi-factorial (necesidades del puesto y exceso de recursos) con niveles de validez y confiabilidad apropiados. A la

---

<sup>1</sup> Catedrático Asociado del Departamento de Psicología de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano. <sup>2</sup> Afiliado a la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano. <sup>3</sup> Afiliado a la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán. Correspondencia: ramonrodriguez@intermetro.edu AGRADECIMIENTOS: Queremos agradecer a dos revisores(as) anónimos que con sus valiosos comentarios ayudaron a mejorar la versión final de nuestro artículo.

luz de los hallazgos, concluimos que la ESLP es un excelente instrumento para medir la sobre-cualificación laboral percibida en distintos contextos laborales en Puerto Rico y demás países hispanohablantes, así como una herramienta útil para investigaciones e intervenciones organizacionales.

*Palabras clave:* Sobre-cualificación laboral percibida, análisis psicométrico, análisis confirmatorio, ajuste persona-puesto

### **Abstract**

Perceived job overqualification is a psychosocial phenomenon that can affect people in their workplace and that occurs when employees perceive that they have abilities and skills that exceed the requirements of their job. To better understand how this phenomenon occurs in Puerto Rico and Spanish-speaking countries, it is necessary to have adequate instruments for its measurement. The purpose of this study was to analyze the psychometric properties of the Perceived Job Overqualification Scale (PJOS): construct validity, convergent and discriminant validity, item analysis, and reliability. The sample consisted of 400 participants from various labor sectors in Puerto Rico. The results show that the PJOS has a bi-factorial structure (job needs and excess resources) with appropriate levels of validity and reliability. In light of the findings, we conclude that the PJOS is an excellent instrument to measure perceived job overqualification in different work contexts in Puerto Rico and other Spanish-speaking countries, as well as a useful tool for research and organizational interventions.

*Keywords:* Perceived job overqualification, psychometric analysis, confirmatory factor analysis, person-job fit

Manuel, un joven profesional destacado en el área de la contabilidad, se encuentra caminando vigorosa, pero elegantemente a su quinta entrevista de trabajo de la semana, esto luego de haber realizado su bachillerato en cuatro años, haber obtenido su licencia como CPA y haber laborado durante siete años en un despacho. A partir de haber impresionado al panel evaluador con su puntualidad, extraordinario conocimiento y vasta experiencia, por decisión unánime, queda contratado ya que no sólo reúne los requisitos para el empleo, sino que los supera, noticia que indudablemente regocija y alimenta las esperanzas de Manuel. Con mucha ilusión en su primer día es acompañado hasta su nueva área de trabajo, un pequeño cubículo donde se encuentra un

teléfono, unos audífonos y una computadora. Esto aturde a Manuel por un momento, el cual, en su desconcierto mira a todos lados, solo para percatarse, muy desilusionado, de que su pequeño cubículo queda muy distante de las oficinas de los contables donde se imaginaba laborando por los próximos 20 años y llevando a la empresa al éxito internacional. Sin embargo, Manuel es enfrentado con la realidad de que tantas cualificaciones solo sirvieron para que fuera elegido para contestar y transferir llamadas. Fue así como los sueños que visualizó fueron poco a poco desvaneciéndose, pero ¿cuántos más como Manuel sienten que sus capacidades exceden las demandas de su puesto? ¿Están las personas verdaderamente sobre-cualificadas o es solo su percepción de estarlo lo que los lleva a sentirse así? ¿Cómo se miden las experiencias laborales de estos individuos desde su contexto perceptual?

Esta historia de ficción se convierte en una realidad cada vez más frecuente en el ámbito profesional. La sobre-cualificación laboral es un fenómeno que no solo se ha multiplicado en los últimos años, sino que trae consigo una secuela de consecuencias que pueden afectar tanto al individuo como a la organización que lo contrata (Erdogan et al., 2011a; Harari et al., 2017; Johnson & Johnson, 1996; Lobene et al., 2014; Lobene & Meade, 2010; Sánchez-Sellero et al., 2013). Por tal razón, las investigaciones dirigidas a conocer las variables con las que se relaciona este constructo (e.g., actitud laboral, retención, bienestar, desempeño laboral, aburrimiento laboral, satisfacción laboral, intenciones de rotación y conductas de búsqueda de trabajo) se han enfocado particularmente en los antecedentes y consecuencias de cuando un individuo experimenta, o percibe experimentar, sobre-cualificación laboral (Erdogan et al., 2011a; Erdogan et al., 2011b; Erdogan & Bauer, 2009; Fine & Nevo, 2008; Liu & Wang, 2012; Sánchez-Cardona et al., 2019). Toda esta robusta evidencia, nos sirve para comprender mejor la sobre-cualificación. No obstante, identificamos una brecha en el desarrollo, implementación y análisis de instrumentos que permitan

comprender los aspectos de la experiencia que componen el concepto de la sobre-cualificación laboral, específicamente para profesionales en Puerto Rico y otros países latinoamericanos. Por consiguiente, a través del presente estudio nos enfocamos en encontrar respuestas a nuestros cuestionamientos. ¿Cómo podemos medir la sobre-cualificación laboral? ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP) en una muestra de profesionales en Puerto Rico?

Para responder a esta pregunta, analizaremos las propiedades psicométricas de la ESLP, con la finalidad de aportar evidencia empírica del instrumento. A su vez, abordamos las brechas identificadas, a la vez que logramos contribuir a la literatura para tener un mejor entendimiento de la sobre-cualificación laboral. Procuramos además, crear caminos dentro del campo de la psicología del trabajo y las organizaciones, particularmente en Puerto Rico; proveyendo evidencia que ayude a fortalecer las teorías ya estudiadas atendiendo a las interrogantes previamente expuestas. A su vez, proyectamos sentar bases para futuras investigaciones que permitan sustentar el uso de la ESLP. Este estudio aspira proporcionarles a otros investigadores<sup>4</sup> una herramienta que pueda ser utilizada en países latinoamericanos. Por último, es importante destacar el potencial de este instrumento para estudiar más a fondo la sobre-cualificación laboral, ya sea desde un acercamiento económico al igual que sociológico y cómo se relaciona este fenómeno a los problemas sociales que enfrentan los individuos quienes la experimentan.

---

<sup>4</sup> Nota aclaratoria: Se desea aclarar, que el uso de los términos investigadores o cualquier otro, que pueda hacer referencia al sexo y/o género de las personas, incluye a todo el espectro de identidad sexual y de género, sin pretensión de invisibilizar a ningún grupo. Con la omisión de las distintas identidades sexuales y de género en el escrito, no se pretende incurrir en la supremacía masculina, la transfobia, el binarismo de género ni la práctica de larga tradición cultural sobre el sesgo sexista.

### **Sobre-cualificación Laboral**

La creciente recesión económica en Puerto Rico ha llevado a las personas a tener trabajos que requieren menos conocimientos, destrezas y habilidades en comparación con su nivel de competencia o educación (Sánchez-Cardona et al., 2019). Esta discrepancia entre tener un nivel elevado de conocimiento y destreza, pero ocupar un puesto que requiere habilidades mucho más elementales corresponde al fenómeno de la sobre-cualificación. Erdogan et al. (2011b) también definen la sobre-cualificación como un tipo de desajuste entre la *persona* y el *trabajo*, ya que es una situación en la que las habilidades y capacidades del individuo no coinciden con los requisitos del trabajo. En términos generales, la sobre-cualificación es un tipo específico de empleo inadecuado que ocurre cuando los empleados tienen más calificaciones, como educación o experiencia, que las requeridas por sus trabajos (Erdogan et al., 2011b; Maynard et al., 2006).

En la literatura existen dos visiones marcadas de la noción sobre-cualificación laboral (objetiva y percibida). La sobre-cualificación puede verse objetivamente desde la perspectiva de un empleador potencial que compara las calificaciones de un individuo con los requisitos del trabajo o subjetivamente desde la percepción del empleado o solicitante (Erdogan et al., 2011b). La investigación existente sugiere que la sobre-cualificación percibida y objetiva, aunque se superponen, son constructos distintos (Maltarich et al., 2011). En todo caso, la sobre-cualificación objetiva a menudo parece conducir a la sobre-cualificación percibida (Erdogan et al., 2011a; Maltarich et al., 2011).

La primera noción, la *sobre-cualificación objetiva*, se fundamenta de evidencia y hechos medibles tales como sus años de estudio, sus habilidades cognitivas y la pertinencia laboral de sus destrezas que sustenten que un individuo está sobre-cualificado para un puesto laboral (Arvan et al., 2019; Maltarich et al., 2011). Un elemento clave del constructo de sobre-cualificación objetiva

es que, tanto las cualificaciones como las demandas laborales, son a menudo juzgadas por un observador externo o una escala de medición, en lugar de por los propios empleados (Maltarich et al., 2011). Las medidas objetivas de sobre-cualificación laboral son aquellas que comparan el nivel de conocimientos, habilidades y destrezas de una persona con los niveles de los requisitos del puesto (Erdogan et al., 2011a). Según estos autores, la sobre-cualificación objetiva se enfoca en el empleo directamente más que en el individuo y se deriva de hacer una comparativa sobre las cualidades del puesto con las que posee el candidato.

La segunda noción, la *sobre-cualificación percibida*, se fundamenta en el punto de vista subjetivo del profesional hacia sí mismo (Erdogan et al., 2011b); es decir, conceptúa la sobre-cualificación en función de la percepción propia del individuo para con sus conocimientos y destrezas. La sobre-cualificación percibida es un fenómeno mundial de la fuerza laboral, en el que los empleados sienten que tienen calificaciones (e.g., educación, habilidades y experiencia) que exceden los requisitos de su trabajo (Erdogan et al., 2011b; Johnson & Johnson, 2000). De acuerdo con este grupo de autores, se refiere a la percepción de que uno está laborando en un trabajo que requiere un menor grado de educación, experiencia, conocimientos, habilidades y destrezas que el que uno posee. Las medidas subjetivas radican en las opiniones del profesional y tienden a preguntar a los empleados si se sienten sobre-cualificados (Erdogan et al., 2011a). Según estos autores, la sobre-cualificación subjetiva se enfoca en el candidato contrario al puesto y evalúa si el individuo se siente o no sobre-cualificado dada las descripciones del empleo.

Por otra parte, la sobre-cualificación laboral a menudo también se conceptualiza a partir del momento en que se hace evidente que el profesional está sobre-cualificado; ya sea durante el proceso de contratación o después de haber sido contratado y haber comenzado su empleo (Erdogan et al., 2011b). Conforme con estos autores, aquella sobre-cualificación que resulta

evidente para el candidato y los reclutadores durante el proceso de contratación, se define como *sobre-cualificación aparente*, mientras que aquella que se hace evidente después de haber sido contratado o debido a un cambio posterior en los criterios del empleo se le conoce como *sobre-cualificación emergente*.

Entendemos que estudiar la sobre-cualificación es de suma importancia, tanto para la ciencia como para la práctica, en las disciplinas de la psicología del trabajo, los recursos humanos y la administración. Es importante destacar que la sobre-cualificación, puede ser vista como un valor añadido que tienen las personas; es decir, como algo positivo (Erdogan et al., 2011b), así como también una característica negativa (Erdogan et al., 2011a; Sánchez-Sellero et al., 2018) que puede contribuir u obstaculizar el éxito del profesional y de su patrono.

Una de las razones para esto es que la sobre-cualificación puede ser percibida negativamente por los gerentes de contratación y puede actuar como una barrera para el empleo debido a factores asociados como el aburrimiento, bajo rendimiento y abandono laboral (Erdogan et al., 2011a, 2011b). Sin embargo, estos autores también destacan que aquellos que están sobrecualificados para sus trabajos pueden beneficiar a sus organizaciones al hacer contribuciones valiosas que van más allá de los requisitos existentes de sus trabajos.

Tras la crisis financiera mundial de 2008-2012 y el arduo camino hacia la recuperación económica, los académicos se han centrado cada vez más en las personas que se encuentran en situaciones laborales menos deseables (Liu & Wang, 2012; McKee-Ryan & Harvey, 2011). La sobre-cualificación percibida, más que la sobre-cualificación objetiva, comprende la mayor parte de la literatura de la psicología empresarial y organizacional (Feldman, 1996; Liu & Wang, 2012) por varias razones.

Primero, es la percepción, más que la realidad, lo que tiene implicaciones para respuestas psicológicas a la sobre-cualificación (Hu et al., 2015), lo que hace que la sobre-cualificación percibida sea un determinante más próximo de los resultados laborales relevantes que la sobre-cualificación objetiva (Maynard & Parfyonova, 2013). Segundo, cabe señalar que, para los investigadores organizacionales, es preocupante el creciente cuerpo de evidencia de que la sobre-cualificación puede tener efectos perjudiciales para los empleados y las organizaciones. Estos efectos perjudiciales tienden a observarse especialmente si la sobre-cualificación es de naturaleza perceptiva; es decir, auto-informada (Arvan et al., 2019).

Al momento de estudiar el fenómeno de la sobre-cualificación laboral, es importante tomar en consideración las diferentes maneras de conceptualizarla. Entendemos que tener en cuenta que la sobre-cualificación objetiva y la subjetiva son fenómenos diferentes, puede ayudar a distinguir ambos constructos. Sin embargo, la clasificación *objetiva* frente a la *subjetiva* crea la ilusión de una clara dicotomía de medidas, que no necesariamente existe, y que puede no ser tan fácil distinguir entre ellas como parece. La realidad es más bien un continuo, puesto que muchas de las medidas aparentemente objetivas en la literatura no carecen de cierto grado de subjetividad (Erdogan et al., 2011a). Según Maltarich et al. (2011) la percepción de la sobre-cualificación no es 100% objetiva.

Por consiguiente, se entiende que las medidas objetivas son deficientes para comprender las experiencias psicológicas de los trabajadores sobre-cualificados, ya que “ignoran la complejidad de la sobre-cualificación experimentada por la persona” (Erdogan et al., 2011a, p. 218). De igual forma, el contenido del empleo varía entre trabajos con el mismo título y es difícil que los índices de sobre-cualificación objetiva capturen esta variación (Maltarich et al., 2011). Esto vislumbra la necesidad de crear medidas que vayan alineadas a la noción subjetiva. Por tal



razón, para motivos de este estudio nos enfocamos en la dimensión de la sobre-cualificación percibida, enmarcada en el ajuste de los profesionales para con su empleo.

### **Fundamentación Teórica**

En la literatura existen distintos modelos que pretenden explicar el fenómeno de la sobre-cualificación laboral. No obstante, en esta investigación partimos de la teoría de *Person-Environment (P-E) Fit* de Jeffrey R. Edwards (1996); y el modelo *The Antecedents and Consequences of Employee Perceived Overqualification* de Songqi Liu y Mo Wang (2012). Ambos acercamientos, presentan un importante análisis respecto a la naturaleza de la sobre-cualificación laboral, que es pieza clave para nuestra comprensión de este constructo.

Jeffrey R. Edwards (1996) en su teoría de *Person-Environment (P-E) Fit*, también conocida en español como *Ajuste Persona-Entorno (P-E)*, establece un modelo que compara de manera subjetiva al individuo con su entorno laboral y distingue este proceso de ajuste de sus resultados. Según este autor, el *ajuste persona-entorno*, supone un acercamiento más adecuado en comparación con otros modelos (i.e. situacionales o de respuesta al estrés organizacional) ya que presenta una valoración cognitiva que toma en cuenta las diferencias individuales y capta la variación en el significado psicológico de estas situaciones. De modo que, el *ajuste persona-entorno* es la compatibilidad entre un individuo y el entorno laboral, que se produce cuando sus características coinciden mutuamente como resultado de una interacción entre sí, y determina el bienestar del empleado (Edwards, 1996; Maynard et al., 2006; Schneider, 2001). Aquí el *ajuste* es definido como la correspondencia o satisfacción entre las dos partes, mientras que el *entorno* es interpretado como una entidad que presenta sus propias características o un conglomerado de características provenientes de sus miembros (Kristof-Brown et al., 2005).

La teoría del ajuste P-E se ha operacionalizado utilizando diversas dimensiones, incluyendo las capacidades, habilidades, necesidades, preferencias, valores, rasgos de personalidad, metas y actitudes. De manera que, abarca varios tipos de ajustes específicos, que van enfocados a la compatibilidad de las personas con el trabajo, la organización, los grupos de trabajo o las vocaciones (Edwards, 1991; Kristof-Brown et al., 2005; Schneider, 2001). El *ajuste persona-trabajo* (P-T) es definido como la congruencia entre las características de una persona y los requisitos o las tareas particulares de un trabajo; área estrechamente asociada con el ajuste persona-vocación. El *ajuste persona-grupo* (P-G) se refiere a la compatibilidad interpersonal entre los individuos y sus grupos de trabajo. El *ajuste persona-organización* (P-O) se centra en la correspondencia entre las personas y organizaciones enteras, que se produce cuando existe similitud entre ambas partes. El *ajuste persona-vocación* (P-V) abarca la coincidencia entre los intereses de los individuos y su vocación u ocupación.

Por consiguiente, esta investigación se enfocará particularmente en el ajuste persona-trabajo, ya que lo consideramos el dominio más consistente con la falta de concordancia reflejada en la sobre-cualificación laboral percibida. Según Edwards (1991), este nivel de ajuste establece dos conceptualizaciones básicas de correspondencia: *demandas-habilidades* y *necesidades-suministros*. El *ajuste demandas-habilidades* se presenta cuando las capacidades de un empleado (conocimientos, aptitudes, experiencia y habilidades) son acordes con los requisitos del trabajo y están disponibles para satisfacer esas demandas. Por otro lado, el *ajuste necesidades-suministro* ocurre cuando los suministros que el trabajo tiene disponibles (características o tareas asignadas al puesto) satisfacen las necesidades de los empleados (metas, valores y preferencias). De acuerdo con Sánchez-Cardona et al. (2019), el ajuste o desajuste percibido entre los individuos y el trabajo tiene implicaciones para el bienestar y el comportamiento de los empleados.

La teoría del ajuste P-E de Jeffrey R. Edwards (1996) nos permite comprender la sobre-cualificación percibida como un tipo de desajuste en las demandas-habilidades de P-T, en el que las habilidades de la persona superan las demandas del trabajo (Arvan et al., 2019; Maynard et al., 2006; Maynard & Parfyonova, 2013). A partir de esto, interpretamos que la sobre-cualificación laboral está anclada en dos dimensiones (necesidades del puesto y exceso de recursos). En vista de ello, definimos la sobre-cualificación laboral como un estado donde las necesidades del puesto y los recursos del empleado no van a fines; es decir, el empleado tiene más recursos de los que necesita el puesto y el puesto tiene menos exigencias de las que tiene el empleado.

De modo similar, Songqi Liu y Mo Wang (2012) en su modelo *The Antecedents and Consequences of Employee Perceived Overqualification*, comprenden la sobre-cualificación como una evaluación de la correspondencia entre el ajuste persona-trabajo y de la equidad percibida en relación con las oportunidades de desempeño. Este modelo postula varios conceptos que sugieren cuáles son los antecedentes que afectan a los empleados y que conducen a la sobre-cualificación percibida; los moderadores y los mecanismos de mediación utilizados por los individuos. De igual forma, el modelo presenta las consecuencias que puede generar en la persona dentro del entorno laboral a nivel individual y grupal.

### **Antecedentes de la Sobre-cualificación Laboral**

Se han realizado múltiples estudios sobre la sobre-cualificación laboral; sobre todo, en relación con los antecedentes y consecuencias del fenómeno. Liu y Wang (2012) nos dicen que entre los antecedentes que pueden conducir a la sobre-cualificación se encuentra la organización política a nivel de grupo/corporación, el género del empleado, la personalidad (neuroticismo, narcisismo y propensión al aburrimiento), búsqueda de trabajo realizada y el ajuste persona-supervisor. Más aún, estos teóricos consideran la sensibilidad a la justicia, empoderamiento,

atribución, etapa de carrera, sobre-cualificación en el grupo de trabajo y apoyo social como moderadores para la sobre-cualificación; mientras que las reacciones cognitivas (autoestima y autoeficacia) y emocionales (enojo y aburrimiento) podrían intervenir como mediadores de esta (Liu & Wang, 2012). Por otro lado, Erdogan et al. (2020) encontraron que los gerentes que se sienten inseguros en sus trabajos pueden proporcionar un entorno menos favorable para los empleados que se sienten sobrecualificados. Estos gerentes pueden actuar de manera que aseguren sus propios puestos y, por lo tanto, eviten apoyar a los empleados que puedan representar un desafío o un reemplazo para sus puestos.

Por tanto, la sobre-cualificación es un tema pertinente tanto para los empleadores como para los empleados dada la variedad de factores que pueden anteceder este fenómeno, así como las diversas consecuencias que puede tener el mismo sobre el contexto de trabajo si no es atendido preventiva y proactivamente.

### **Consecuencias de la Sobre-cualificación Laboral**

La investigación de las consecuencias de la sobre-cualificación laboral, presenta hallazgos negativos y positivos. Desde la perspectiva negativa, los estudios revelan que la sobre-cualificación se relaciona con consecuencias desfavorables como niveles más altos de estrés profesional (Johnson & Johnson, 1996), mayor aburrimiento laboral (Sánchez Cardona et al., 2019), así como una mayor intención de abandonar el trabajo (Erdogan & Bauer, 2009; Maynard & Parfyonova, 2013).

Con relación al aburrimiento laboral, Sánchez-Cardona et al. (2019) encontraron que la sobre-cualificación percibida por los empleados es un fuerte predictor del aburrimiento en el trabajo. En respuesta a esto, los autores sugieren que el trabajo altamente significativo reduce el aburrimiento laboral entre los profesionales sobre-cualificados y de esta manera promueve su

bienestar. De forma similar, Watt y Hargis (2010) encontraron una relación positiva entre la sobre-cualificación laboral percibida y la propensión al aburrimiento. En este sentido, Liu y Wang (2012) plantean que esta relación puede ser explicada dado a que "los trabajos que no utilizan los conocimientos, habilidades y otras características de los empleados proporcionan estímulos insuficientes para atraer el interés de los empleados" (p. 22).

Basado en estudios recientes, se encontró que la sobre-cualificación percibida está relacionada con actitudes inadecuadas y malestar laboral, así como mayores intenciones de rotación (Harari et al., 2017). Según Maynard et al. (2006) también se espera que los trabajadores sobre-cualificados experimenten baja satisfacción laboral y bajo compromiso organizacional. Por lo que, el ajuste deficiente para con su trabajo igualmente podría llevar a los empleados a desear un ajuste más fuerte en otro lugar, lo que resultaría en intenciones de abandono laboral y comportamientos de búsqueda de empleo (Maynard & Parfyonova, 2013).

Sin embargo, la evidencia sugiere que las personas sobre-cualificadas pueden hacer contribuciones positivas a la organización bajo las condiciones adecuadas en forma de mayor desempeño (Deng et al., 2018; Erdogan & Bauer, 2009; Fine & Nevo, 2008) y creatividad (Luksyte & Spitzmueller, 2016). Incluso, Feldman y Turnley (2004) destacan que algunas personas aceptan empleos contingentes para los que están sobre-cualificados con la intención de alcanzar un mejor balance entre su vida laboral y familiar. De acuerdo con estos autores, estas personas tienden a sentirse menos privados que aquellos que aceptan el puesto debido al mercado laboral deficiente. Aunque estos trabajadores pueden estar insatisfechos con ciertos aspectos de su empleo, este arreglo de trabajo puede ofrecerles la oportunidad de pasar más tiempo con la familia, dedicarse a sus pasatiempos, ampliar su educación o cumplir con objetivos no laborales (Maltarich et al., 2010). Shultz, Olson y Wang (2011) señalan que las prioridades de los trabajadores tienden a

cambiar de acuerdo con la etapa de carrera en la que se encuentren. Según estos autores, para muchos empleados mayores, la flexibilidad y la autonomía que muchas veces les confiere un trabajo para el que están sobre-cualificados tienden a volverse más importantes que las promociones, el potencial de avance y la concordancia entre el nivel de habilidad y los requisitos del trabajo.

Como muchos fenómenos psicológicos, la sobre-cualificación puede tener consecuencias con dos caras: positivas y negativas. La literatura revisada respecto al tema de sobre-cualificación laboral vislumbra muchos hallazgos en común y gran parte de ella propone que las organizaciones deben implementar estrategias que puedan mejorar muchas de estas variables anteriormente mencionadas que influyen en la sobre-cualificación laboral (Arvan et al., 2019; Liu et al., 2014; Liu & Wang, 2012; Maynard et al., 2006; Sánchez-Cardona et al., 2019). Esto sugiere a nuestro entender, que en las organizaciones se debe trabajar para identificar y modificar procesos o estrategias para la retención de los empleados, la inseguridad, el aburrimiento laboral, el desempeño, el bienestar, la satisfacción laboral, las calificaciones de promoción, entre otros. Además, los hallazgos encontrados dan la oportunidad de la realización de nuevos estudios vinculados con el tema de sobre-cualificación tomando como perspectiva su medición, dimensionalidad, momento histórico, nivel de análisis (individual y grupal), elección (sobre-cualificación voluntaria e involuntaria) y contextos culturales, para tener un entendimiento amplio sobre el fenómeno.

### **Pregunta de Investigación**

A la luz de la literatura revisada, todavía quedan interrogantes por responder sobre el fenómeno de la sobre-cualificación laboral. Ante ello, nos preguntamos: ¿Cuáles son las

propiedades psicométricas de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP) en una muestra de profesionales en Puerto Rico?

### **Objetivos**

Para responder a esta pregunta, el objetivo general de nuestra investigación es analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP). Los objetivos específicos de nuestro estudio son:

1. Analizar la validez del constructo de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida.
2. Analizar la capacidad de discriminación de los ítems de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida.
3. Analizar la fiabilidad de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida.
4. Analizar la validez convergente y divergente de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida.

### **Justificación**

Basado en la necesidad de promover un cambio positivo en el campo laboral y establecer formas innovadoras de medir la sobre-cualificación laboral, nos hemos dado a la tarea de desarrollar un instrumento que atienda este vacío y poner a prueba su utilidad para con profesionales puertorriqueños. Partiendo de la literatura existente, la cual se ha centrado en definir y estudiar el constructo conforme a sus precedentes y efectos, este estudio propone analizar las propiedades de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP). Tomando así en cuenta, el crecimiento exponencial de la cantidad de individuos que experimentan la sobre-cualificación dentro del mercado laboral.

Nuestra investigación responde a una brecha identificada en el estudio de la sobre-

cualificación laboral percibida, el cual carece de una herramienta que haya sido validada y analizada adecuadamente y que sea particularmente dirigida a personas de habla hispana. Por tal motivo, mediante la realización de nuestro estudio, pretendemos aportar significativamente a la teoría, el campo y la práctica de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en Puerto Rico y en otros países latinoamericanos. Hoy día, Puerto Rico está viviendo con una economía muy lacerada y comprometida. El conseguir un empleo hoy día puede ser un reto, ya que muchas personas para poder subsistir pueden aceptar trabajos para los que están sobre-cualificadas. Nuestro estudio pretende aportar un instrumento con buenas propiedades psicométricas para tener un mejor entendimiento del tema de la sobre-cualificación laboral percibida.

## **Método**

### **Diseño**

El diseño de esta investigación es del tipo instrumental (Montero & León, 2007), donde se analizaron las propiedades psicométricas de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP). El diseño de investigación instrumental tiene como propósito determinar las propiedades psicométricas de los instrumentos de medición psicológica, a partir del análisis de validez de constructo, validez convergente y divergente, análisis de los ítems y fiabilidad.

### **Participantes**

Para esta investigación se obtuvo la aprobación del Comité de Ética Institucional (IRB por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu en San Juan, Puerto Rico. Se obtuvo información sociodemográfica de: género, edad, preparación académica, tipo de organización, tipo de contrato, tipo de industria y si realiza tareas de supervisión.

La muestra obtenida por disponibilidad estuvo compuesta por 400 participantes de los cuales el 59% indicó pertenecer al género femenino y el 41% al género masculino. Las edades



oscilaron entre 21 a 75 años ( $M = 36.23$ ,  $DE = 11.40$ ). En cuanto a la preparación académica, el 39% indicó poseer un bachillerato o licenciatura. La mayoría de los participantes indicaron: trabajar para organizaciones privadas (71%), tener un contrato a tiempo completo (72.3%) y no realizar tareas de supervisión (76%).

### **Medida**

**Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP).** Desarrollamos esta escala a partir de nuestra noción y conceptualización de la sobre-cualificación percibida (necesidades del puesto y exceso de recursos). Este instrumento cuenta con 6 ítems (tres ítems para cada dimensión) que miden la percepción de sobre-cualificación subjetiva. Los ítems de la escala son: 1) Necesidades de Puesto: *“La experiencia de trabajo que tengo no es necesaria para tener éxito en esta posición”*; *“Alguien con menos educación que yo podría ejecutar bien mi trabajo”*; *“Alguien con menos experiencia podría hacer mi trabajo tan bien como yo”*; 2) Exceso de Recursos: *“Tengo más conocimiento del que necesito para hacer este trabajo”*; *“Mi nivel de educación está sobre el nivel de educación requerido en mi trabajo”*; *“Tengo más habilidades de las que este trabajo requiere”*. La escala cuenta con un formato de respuesta tipo Likert con anclajes que van de 0 (*totalmente en desacuerdo*) a 6 (*totalmente de acuerdo*).

### **Procedimientos Generales**

Para este estudio se contactaron a los participantes por medios electrónicos (e.g. Facebook y correo electrónico) y se les invitó a participar de la investigación compartiéndoles el enlace para contestar el instrumento. Las respuestas fueron recopiladas mediante la plataforma PsychData® y descargadas a una matriz de datos para su posterior análisis.

### **Procedimientos para el Análisis de los Datos**

Para analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP) se realizaron diferentes análisis estadísticos. Para esto se realizaron: 1) Análisis de normalidad multivariante de los datos; 2) Análisis confirmatorio de factores mediante ecuaciones estructurales con corrección de los índices de ajuste de Satorra y Bentler (2001); 3) Análisis de discriminación de los ítems; 4) Análisis de la fiabilidad (alfa de Cronbach y omega); 5) Análisis de la validez convergente y discriminante. Para analizar las propiedades psicométricas optamos por los análisis antes mencionados ya que nos permiten realizar inferencias partiendo de la evidencia empírica obtenida. Los programas estadísticos utilizados fueron los siguientes: AMOS Graphics versión 27, IBM SPSS Statistics versión 27, Stata versión 14 y R versión 3.3.3.

## **Resultados**

### **Análisis Descriptivos de los Ítems**

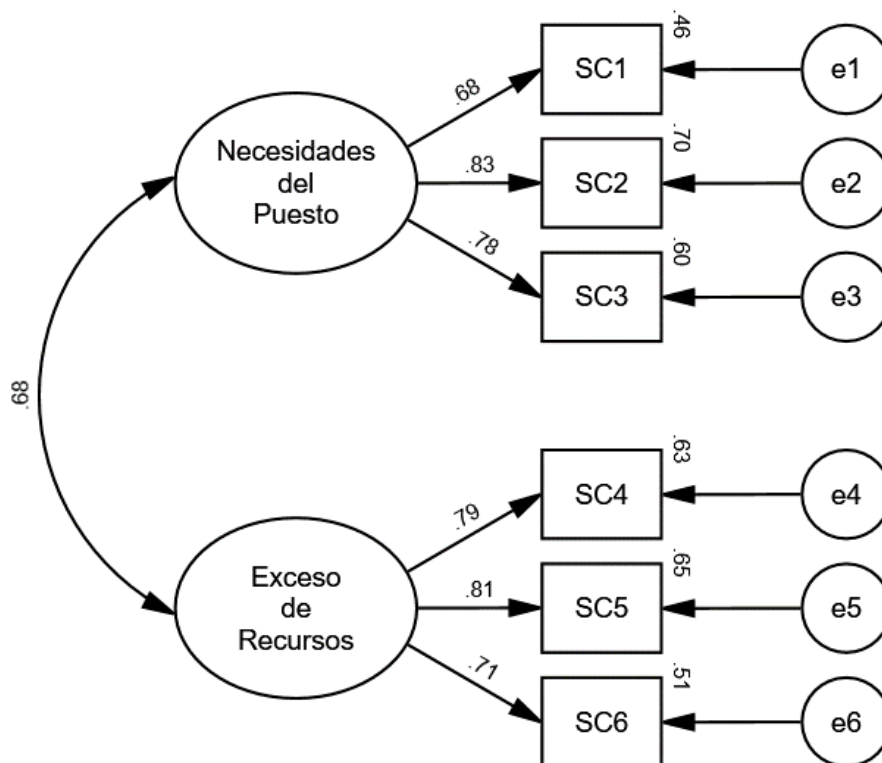
Se calcularon las medias y desviaciones estándar para todos los ítems de la ESLP para analizar las propiedades de distribución de la escala. Las medias fluctuaron entre 2.43 y 4.16, con desviaciones estándar que fluctuaron entre 1.62 y 1.86. Se analizó la normalidad multivariante de los datos utilizando las pruebas estadísticas *M* de Mardia, *Doornik-Hansen* y *Henze-Zirkler* (Doornik & Hansen, 2008), las cuales evidenciaron que los datos no están distribuidos normalmente: *M* de asimetría = 3.20,  $\chi^2(56) = 215.119$ ,  $p < .001$ ; *M* de curtosis = 57.54,  $\chi^2(1) = 94.885$ ,  $p < .001$ ; *Henze-Zirkler* = 3.61,  $\chi^2(1) = 1043.533$ ,  $p < .001$ ; *Doornik-Hansen*  $\chi^2(12) = 64.944$ ,  $p < .001$ . Dado a que no se cumple el supuesto de normalidad multivariante, se utilizaron las correcciones de Satorra y Bentler (2001) para calcular el ajuste de los modelos de ecuaciones estructurales que se analizaron.

### **Análisis Factorial de la Escala**

La estructura factorial de la ESLP se analizó mediante un análisis confirmatorio de factores con ecuaciones estructurales utilizando el método de estimación de máxima verosimilitud. Se pusieron a prueba dos modelos factoriales. El modelo 1 (M1) donde se pusieron a prueba los seis (6) ítems de la ESLP formando un solo factor latente. Los resultados del análisis de factores confirmatorio no mostraron un ajuste adecuado a los datos:  $\chi^2 = 163.9221$  (9)  $p < .001$ ,  $RMSEA = .08$ ,  $CFI = .84$ ,  $NFI = .83$ ,  $IFI = .84$ ,  $AIC = 187.9221$ ,  $\chi^2$  corregido = 127.9057 (9),  $p < .001$ ,  $CFI$  corregido = .84,  $NFI$  corregido = .79,  $IFI$  corregido = .84,  $AIC$  corregido = 164.7283. Esto es indicativo que la ESLP está formada por más de un factor latente.

Luego se procedió a poner a prueba un segundo modelo (M2) compuesto de dos factores latentes (necesidades del puesto y exceso de recursos), con tres ítems en cada factor. Los índices de ajuste del M2 mostraron buen ajuste a los datos:  $\chi^2 = 18.62462$  (8)  $p < .001$ ,  $RMSEA = .05$ ,  $CFI = .99$ ,  $NFI = .98$ ,  $IFI = .99$ ,  $AIC = 44.62462$ ,  $\chi^2$  corregido = 127.9057 (9),  $p < .001$ ,  $CFI$  corregido = .99,  $NFI$  corregido = .98,  $IFI$  corregido = .99,  $AIC$  corregido = 19.56762. Estos resultados confirman la estructura factorial de dos factores latentes (necesidades del puesto y exceso de recursos) de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP).

**Figura 1.** *Modelo Factorial de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida*



Siguiendo las recomendaciones propuestas por Schumacker y Lomax (2010) se utilizó el  $AIC_{corr}$  para la comparación de los modelos de ecuaciones estructurales, ya que los valores de  $\chi^2$  fueron estadísticamente significativos. Ante esto, el M2 presentó un índice menor ( $AIC_{corr} = 19.56762$ ) que el M1 ( $AIC_{corr} = 164.7283$ ). Al comparar ambos modelos, el M2 presenta una diferencia mayor en su  $AIC_{corr}$  ( $\Delta AIC_{corr} = 145.16068$ ). Esto es indicativo, que el ajuste del M2 es mejor para explicar el fenómeno de la sobre-cualificación laboral que el M1.

### Análisis de los Ítems

Se analizó la capacidad de discriminación de los seis (6) ítems de la ESLP mediante el índice de correlación ítem total. Los índices de discriminación de los ítems oscilaron entre  $.60$  y  $.70$ . Los índices de discriminación están por encima del valor mínimo de  $.30$  recomendado (Kline, 2005). La varianza explicada del factor en los ítems osciló entre  $.46$  y  $.70$  (véase Tabla 1).

**Tabla 1***Índices de discriminación y varianza explicada de los ítems en la versión final de la ESLP*

| Ítems   | Índice de discriminación | $R^2$ |
|---|--------------------------|-------|
| 1. La experiencia de trabajo que tengo no es necesaria para tener éxito en esta posición. | .59                      | .46   |
| 2. Alguien con menos educación que yo podría ejecutar bien mi trabajo.                    | .70                      | .70   |
| 3. Alguien con menos experiencia podría hacer mi trabajo tan bien como yo.                | .66                      | .60   |
| 4. Tengo más conocimiento del que necesito para hacer este trabajo.                       | .69                      | .63   |
| 5. Mi nivel de educación está sobre el nivel de educación requerido en mi trabajo.        | .68                      | .65   |
| 6. Tengo más habilidades de las que este trabajo requiere.                                | .64                      | .51   |

*Nota.*  $R^2$  = Varianza explicada; Ítems del 1 al 3 = Necesidades del Puesto; Ítems del 4 al 6 = Exceso de Recursos.

**Análisis de Fiabilidad**

Se analizó la consistencia interna (confiabilidad) y la fiabilidad compuesta de la ESLP mediante el análisis alfa de Cronbach y el índice omega, respectivamente. Los alfa de Cronbach para las dimensiones ESLP fueron: necesidades del puesto ( $\alpha = .80$ ) y exceso de recursos ( $\alpha = .82$ ). La fiabilidad compuesta de los factores latentes fue calculada mediante el índice omega:

necesidades del puesto ( $\Omega = .81$ ) y exceso de recursos ( $\Omega = .82$ ). Todos los valores de fiabilidad están por encima del valor mínimo recomendado de .70 (Kline, 2005). A la luz de estos resultados se puede concluir que las inferencias derivadas de las puntuaciones de la escala son confiables.

**Análisis de Validez Convergente y Discriminante**

Para realizar el análisis de validez convergente y discriminante se hizo mediante el cálculo de la Varianza Media Extraída (VME), la cual calcula el promedio de varianza explicada por el constructo en los ítems (Fornell & Larcker, 1981). Estos autores señalan que los valores altos en la VME indican que la varianza de error es menor en el instrumento. Fornell y Larcker recomiendan que los valores de VME deben estar por encima de .50 para ser considerados aceptables. A su vez, los autores recomiendan que la varianza compartida entre los factores debe ser menor al valor de VME, para que no existan problemas de validez entre las dimensiones. Los valores obtenidos de la VME para las dimensiones de la ESLP fueron: necesidades del puesto (VME = .57) y exceso de recursos (VME = .60). Esto es indicativo que cada dimensión de la ESLP mide una dimensión particular del constructo, sin que haya redundancia entre ellas. Se realizó un análisis de correlación  $r$  de Pearson utilizando las puntuaciones directas y latentes de las dimensiones de la ESLP. La correlación entre las dimensiones (necesidades del puesto y exceso de recursos) con puntuaciones directas es ( $r = .56, p < .001$ ). Mientras que la correlación entre los factores latentes (necesidades del puesto y exceso de recursos) es ( $r = .68, p < .001$ ).

**Tabla 2**

*Medias, desviaciones estándar, alfas, fiabilidad compuesta, varianza media extraída y correlaciones (n =400)*

---

| <i>M</i> | <i>DE</i> | <i>α</i> | <i>Ω</i> | <i>VME</i> | 1 | 2 |
|----------|-----------|----------|----------|------------|---|---|
|----------|-----------|----------|----------|------------|---|---|

---

|                           |      |      |     |     |     |     |     |
|---------------------------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1. Necesidades del Puesto | 2.70 | 1.55 | .80 | .81 | .57 | -   | .68 |
| 2. Exceso de Recursos     | 3.73 | 1.50 | .82 | .82 | .60 | .56 | -   |

*Nota.*  $M$  = media;  $DE$  = desviación estándar;  $\alpha$  = alfa de Cronbach;  $\Omega$  = fiabilidad compuesta;  $VME$  = varianza media extraída. Todas las correlaciones fueron significativas a  $p < .001$ . Los valores sobre la diagonal representan las correlaciones entre los factores latentes, mientras que los valores por debajo de la diagonal representan las correlaciones de las puntuaciones directas.

### Discusión

El objetivo principal del estudio fue analizar las propiedades psicométricas (validez de constructo, validez convergente y divergente, análisis de los ítems y fiabilidad) de la Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP) en una muestra de profesionales puertorriqueños. De acuerdo con los resultados obtenidos, podemos concluir que la ESLP es un instrumento de medición cuyas inferencias son válidas y confiables para medir la sobre-cualificación laboral percibida por el empleado. La escala final está compuesta por 6 ítems que explican la experiencia psicológica de la sobre-cualificación laboral percibida mediante dos dimensiones (necesidades del puesto y exceso de recursos). Sus ítems poseen apropiada capacidad de discriminación, mientras que sus dimensiones presentan índices de confiabilidad adecuados. Igualmente presenta validez convergente y divergente de las dimensiones, donde cada una mide un aspecto particular de la sobre-cualificación laboral percibida, sin que haya redundancia entre los factores. Nuestros hallazgos evidencian que la ESLP posee propiedades psicométricas adecuadas para medir la sobre-cualificación percibida en los distintos contextos laborales en Puerto Rico y demás países de habla hispana.

### **Implicaciones Teóricas**

En el aspecto teórico, partiendo del modelo de ajuste *persona-trabajo* (P-T) de Edwards (1996) los resultados obtenidos de nuestra investigación apoyan los planteamientos detallados en la literatura existente los cuales apuntan a que, cuando hay una incongruencia entre las competencias o capacidades que posee una persona y las necesidades o requisitos del puesto, ocurre el fenómeno llamado sobre-cualificación laboral percibida (Edwards, 1991; Erdogan et al., 2011; Loebene & Meade, 2011). Por lo tanto, estos hallazgos, cónsonos con varios autores, nos permiten determinar que para que se experimente este tipo de desajuste se deben dar las condiciones de necesidades del puesto y exceso de recursos (Arvan et al., 2019; Maynard et al., 2006; Maynard & Parfyonova, 2013). Asimismo, el presente estudio contribuye a sustentar lo expuesto por otros autores que han utilizado el modelo de ajuste P-T para comprender los antecedentes y consecuencias de la sobre-cualificación laboral percibida y quienes apuntan, además, a que este constructo es mejor medido por las percepciones individuales (Liu et al., 2014; Liu & Wang, 2012). Por consiguiente, a raíz de nuestra investigación, podemos entender mejor el constructo estudiado en función a dos dimensiones en particular las cuales se manifiestan en el contexto laboral de donde obtuvimos la muestra. Además, esta comprensión proporciona evidencia empírica para sustentar estudios previos y dar paso a otros estudios sobre este fenómeno que permitan avanzar aún más la teoría y práctica, específicamente en los ámbitos laborales de los países latinoamericanos.

### **Implicaciones Prácticas**

La Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP) no solo permitirá ayudar a entender el dilema que está causando la sobre-cualificación laboral en Puerto Rico, sino que facilitará la identificación de este fenómeno y el desarrollo de estrategias para manejarlo. En



especial, esta escala permitirá que países hispanohablantes cuenten con una herramienta adecuada para poder analizar el fenómeno de sobre-cualificación percibida en el campo laboral. Esperamos que el uso de la ESLP abra las puertas para futuras investigaciones en países latinoamericanos que permitan ver cómo se relaciona este constructo con otras variables organizacionales (e.g., actitud laboral, retención, bienestar, desempeño laboral, aburrimiento laboral, satisfacción laboral, intenciones de rotación y conductas de búsqueda de trabajo) y cómo incide el mismo en el rendimiento profesional y el éxito industrial. Además, podrá ser utilizada para entender mejor los antecedentes y las consecuencias de la sobre-cualificación de manera que permita crear una mejor estructura en las organizaciones, así como ambientes laborales que promuevan el bienestar de sus miembros. Este instrumento presenta la gran ventaja de que posee un lenguaje fácil de leer y entender, el cual es clave para que sea utilizado de manera apropiada en los contextos e intervenciones organizacionales, así como en investigaciones. Su fácil administración, a su vez, facilita el proceso de evaluación de carrera, el diagnóstico y la consultoría organizacional.

### **Uso de la Escala**

La ESLP cuenta con seis ítems agrupados en dos factores (*necesidades del puesto* y *exceso de recursos*) que se apoyan en las dos dimensiones de ajuste persona-trabajo (Edwards, 1991). Las puntuaciones de la escala deben ser calculadas por cada factor. Ambos factores cuentan con tres ítems los cuales se contestan en un anclaje de respuesta que va de 0 (*totalmente en desacuerdo*) a 6 (*totalmente de acuerdo*). Para obtener la puntuación media por factor, se deben sumar las puntuaciones obtenidas por cada uno de los ítems y luego el resultado obtenido debe ser dividido entre tres. Este cálculo permitirá obtener una puntuación promedio de sobre-cualificación laboral percibida que fluctúa entre 0 a 6. Puntuaciones elevadas en las dimensiones de necesidades del puesto y exceso de recursos son indicativas de sobre-cualificación laboral percibida.

**Limitaciones y Fortalezas**

Los resultados del presente estudio deben ser descritos a la luz de sus limitaciones, sin desfavorecer las contribuciones que este ofrece. Una de las principales limitaciones que se pudo identificar en el estudio circunda en el hecho de que la muestra fue de solo 400 participantes seleccionados por disponibilidad, lo que nos impide generalizar los resultados obtenidos a la población general. Sin embargo, la muestra estuvo compuesta de manera muy heterogénea y diversa con una variedad de características sociodemográficas. Otra limitación radica en la dificultad para corroborar a través de medios electrónicos la identidad del profesional a quien fue dirigido el cuestionario. Sin embargo, el que se haya utilizado el método electrónico tuvo como fortaleza la recopilación de los datos siendo esta ordenada y que se mantuviera la confidencialidad del participante. Incluso, el método empleado fue uno eco ambiental ya que no se tuvo que incurrir en el uso del papel, protegiendo así nuestro medio ambiente.

**Futuras Líneas de Investigación**

Entre las posibles futuras líneas de investigación se encuentran desarrollar otros instrumentos para medir los antecedentes y las consecuencias psicológicas, contextuales y conductuales de la sobre-cualificación laboral percibida. Del mismo modo, se podrían explorar los posibles factores psicosociales y organizacionales que pueden moderar o mediar la experiencia de la sobre-cualificación en el contexto laboral puertorriqueño. También se pueden desarrollar instrumentos para medir los antecedentes y consecuencias psicológicos, contextuales y conductuales de la sobre-cualificación laboral percibida. De igual forma, se recomienda explorar la sobre-cualificación percibida en profesionales puertorriqueños de diversas ramas laborales en específico (e.g., medicina, abogacía, ventas, entre otros) para auscultar posibles profesiones donde la sobre-cualificación laboral tenga mayor prevalencia. Esto permitiría pintar un retrato

contextualizado más completo de la realidad profesional puertorriqueña y podría aportar al desarrollo de estrategias para afrontar la sobre-cualificación percibida de los empleados de la isla.

### **Conclusión**

La actual crisis económica y laboral en Puerto Rico obliga a muchas personas a tener empleos que a menudo requieren menos conocimientos y destrezas de las que disponen. A partir de la carencia de instrumentos que midan la sobre-cualificación laboral percibida en Puerto Rico e investigaciones que analicen adecuadamente su validez y confiabilidad, este estudio nos brinda una herramienta con excelentes propiedades psicométricas útil para rellenar este vacío. La introducción de esta Escala de Sobre-cualificación Laboral Percibida (ESLP) marca un nuevo comienzo para la exploración metodológica de este fenómeno en la isla, así como en otros contextos profesionales de habla hispana. De este modo, también facilitamos una base para promover, a través de la comprensión de la sobre-cualificación laboral, el funcionamiento efectivo de las organizaciones en Puerto Rico y Latinoamérica. Tal y como en la historia que expusimos al principio, podemos concluir que la experiencia de Manuel y la de otros profesionales sobre-cualificados en Puerto Rico, corresponde más a una realidad que a una ficción. Algunos dirían que los profesionales sobre-cualificados están muy aptos para el puesto; otros tal vez dirían que el empleo les queda pequeño.

### Referencias

- Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A., & Spector, P. E. (2019). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 1-14.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103323>
- Deng, H., Guan, Y., Wu, C. H., Erdogan, B., Bauer, T. N., & Yao, X. (2018). A relational model of perceived overqualification: The moderating role of interpersonal influence on social acceptance. *Journal of Management, 44*(8), 3288-3310.  
<https://doi.org/10.1177/0149206316668237>
- Doornik, J. A., & Hansen, H. (2008). An omnibus test for univariate and multivariate normality. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 70*(1), 927 -939.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2008.00537.x>
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 283-357). John Wiley & Sons.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal, 39*(2), 292-339.  
<https://doi.org/10.2307/256782>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 557–565.  
<https://doi.org/10.1037/a0013528>

- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011a). Overqualification theory, research, and practice: Things that matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 260-267. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01339.x>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011b). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- Erdogan, B., Karakitapoğlu-Aygün, Z., Caughlin, D. E., Bauer, T. N., & Gumusluoglu, L. (2020). Employee overqualification and manager job insecurity: Implications for employee career outcomes. *Human Resource Management*, 59(6), 555–567. <https://doi.org/10.1002/hrm.22012>
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407. <https://doi.org/10.1177/014920639602200302>
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (2004). Contingent employment in academic careers: Relative deprivation among adjunct faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 284-307. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.11.003>
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346–355. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>

- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 28-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1228-1238. <https://doi.org/10.1037/apl0000008>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology, 136*(4), 435–445.  
<https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology, 134*(5), 537-555.  
<https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281-342.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kline, T. J. B. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Editorial SAGE Publications.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2014). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior, 36*(2), 250-271. <https://doi.org/10.1002/job.1979>

Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well Being, 10*, 1-42.

[https://doi.org/10.1108/s1479-3555\(2012\)0000010005](https://doi.org/10.1108/s1479-3555(2012)0000010005)

Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2010). Perceived overqualification: An exploration of outcomes. *25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*.

Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond, S. B. (2014). Perceived overqualification: A multisource investigation of psychological predisposition and contextual triggers. *The Journal of Psychology, 149*(7), 684–710. <https://doi.org/10.1080/00223980.2014.967654>

Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior, 37*(5), 635-653.

<https://doi.org/10.1002/job.2054>

Maltarich, M. A., Nyberg, A. J., & Reilly, G. (2010). A conceptual and empirical analysis of the cognitive ability–voluntary turnover relationship. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1058–1070. <https://doi.org/10.1037/a0020331>

Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology, 4*(02), 236-239. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01332.x>

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior, 27*(4), 509-536.

<https://doi.org/10.1002/job.389>

- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.  
<https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but . . .": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.  
<https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- Montero, I., & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- 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), 584-61. <https://doi.org/10.31876/revista.v18i64.11163>
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2018). Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-20.  
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1273>
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero Centeno, J. (2019). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 257-276.  
<https://doi.org/10.1177/1069072719857174>
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514. <https://doi.org/10.1007/BF02296192>



- Schneider, B. (2001). Fits about fit. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 141-152. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00051>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Shultz, K. S., Olson, D. A., & Wang, M. (2011). Overqualified employees: Perspectives of older workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 247–249.  
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01335.x>
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 25, 163–174