

Artículo Original


¿Todo lo que Brilla es Oro? El Aburrimiento Laboral como Mediador de la Sobrecualificación Laboral y la Intención de Abandono

Everything that shine is Gold? Job Boredom as mediator for Work Overqualification and Intention to Quit

Crystal A. Menéndez-Rodríguez^{1*}, Adam Rosario-Rodríguez², & Ramón Rodríguez-Montalbán³

1 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0005-2105-6809>

2 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-1603-5040>

3 Universidad de Puerto Rico, Recinto de Cayey, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-2414-1943>

* Correspondencia: cmenendez704@sju.albizu.edu

Recibido: 25 marzo 2024 | Aceptado: 19 marzo 2024 | Publicado: 15 octubre 2025

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

Menéndez-Rodríguez, C.A., Rosario-Rodríguez, A., & Rodríguez-Montalbán, R. (2025). ¿Todo lo que brilla es oro? El aburrimiento laboral como mediador de la sobrecualificación laboral y la intención de abandono. *Revista Caribeña de Psicología*, 9(1), e9309. <https://doi.org/10.37226/rcp.v9i1.9309>

RESUMEN

La sobrecualificación laboral ha sido un fenómeno que se viene estudiando en los pasados años por la creciente aparición de esta en los individuos y las organizaciones. La presente investigación tuvo un diseño cuantitativo no experimental transversal correlacional con datos secundarios y buscó analizar el rol mediador del aburrimiento laboral en la relación entre la sobrecualificación laboral y la intención de abandono organizacional en una muestra de 400 empleados en el contexto puertorriqueño. Los resultados mostraron que la sobrecualificación laboral predice la intención de abandono. Además, del rol mediador parcial que tiene el aburrimiento laboral en esta relación.

Palabras Claves: sobrecualificación laboral; intención de abandono; aburrimiento laboral

ABSTRACT

Work overqualification has been a phenomenon that has been studied in recent years due to its growing appearance in individuals and organizations. The present research had a quantitative, non-experimental cross-sectional correlational design with secondary data and sought to analyze the mediating role of job boredom in the relationship between job overqualification and intention to quit in a sample of 400 employees in the Puerto Rican context. The results showed that job overqualification predicts the intention to quit. In addition, the partial mediating role that job boredom has in this relationship.

Keywords: work overqualification; intention to quit; job boredom

INTRODUCCIÓN

Imagínese viviendo en un país donde se encuentra atravesando cambios constantes que trastocan la economía, el desempeño y el compromiso de la fuerza trabajadora. Inflaciones constantes de precio, cambios

en leyes laborales, diferencias en escalas salariales e ineficiencia en la política pública son algunas de las razones que afectan tanto a los individuos como a las organizaciones y que evidentemente están validadas ante la crisis mundial económica. Por tales razones, como individuos, buscamos la manera para

sobrevivir económicamente en estos tiempos. Sin embargo, la pregunta sería, si la economía está afectada por todo lo que está sucediendo, ¿Por qué observamos niveles altos de rotación en las organizaciones? ¿Será que existen factores que están incidiendo a que los individuos decidan abandonar su empleo?

Antes de que un empleado decida abandonar la organización, atraviesa por una serie de factores/situaciones; como la insatisfacción laboral (Steil et al., 2019), el estrés laboral (Rosario et al., 2018), el aburrimiento laboral (Ruiz-Rosa et al., 2020), entre otros, que inciden en generar pensamientos de abandonar y a su vez tengan la intención de hacerlo. Por otra parte, observamos que, aunque muchos individuos cuentan con una educación y experiencia para ocupar puestos de su interés, cada vez son más las personas realizando tareas donde no les retan cognitivamente por la sencilla razón de tener un trabajo que los ayude a sobrevivir en estos momentos de crisis (Sánchez-Sellero et al., 2013). Sin embargo, estar en puestos donde las personas no se sientan retadas cognitivamente o que realicen tareas que no van acorde con su educación y/o experiencia, puede traer consigo consecuencias como el aburrimiento laboral (Ruiz-Rosa et al., 2020; Sánchez-Cardona et al., 2019) y la intención de abandono (Biaobin et al., 2021; Erdogan & Bauer, 2021; Piotrowska, 2022), lo que no solo afecta a la persona, sino que también a la organización (Erdogan & Bauer, 2009; Erdogan et al., 2011; Rodríguez et al., 2022; Sánchez-Cardona et al., 2019). Este fenómeno que durante años ha sido estudiado y que todavía sigue sucediendo en estos tiempos se conoce como la sobrecualificación laboral.

La sobrecualificación laboral es conocida como la situación en donde los individuos poseen destrezas, habilidades y educación que son superiores a lo que el puesto requiere (Erdogan & Bauer, 2009). En otras palabras, es donde existe un desajuste entre las tareas y los requerimientos del puesto con las destrezas y educación que posee la persona, trayendo consecuencias como; bajo desempeño laboral, experimentar aburrimiento laboral, alta intención de abandono y baja satisfacción laboral (Biaobin et al., 2021; Erdogan & Bauer, 2021; Liu & Wang, 2012; Sánchez-Cardona et al., 2019). Sin embargo, Erdogan y Bauer (2009) mencionan que, aunque la sobrecualificación laboral es mayormente tratada como un fenómeno negativo, en ocasiones puede ser de ayuda en las

organizaciones ya que individuos que estén sobrecualificados podrían desempeñarse mejor en sus tareas en comparación con otros empleados.

Sin embargo, a pesar de que, una persona sobrecualificada podría ayudar a las organizaciones con un mayor desempeño en las tareas, debemos conocer que no todo lo que brilla es oro. Porque cuando el empleado no siente que es retado cognitivamente puede llegar a experimentar aburrimiento laboral (Ruiz-Rosa et al., 2020; Sánchez-Cardona et al., 2019) así como aumentar su intención de abandonar su trabajo (Biaobin et al., 2021; Erdogan & Bauer, 2021; Piotrowska, 2022; Ruiz-Rosa et al., 2020), lo que a su vez podría llevar a la renuncia y afectar a la organización. Por tanto, el conocer cómo este fenómeno se manifiesta en el contexto puertorriqueño, puede ayudar a que las organizaciones desarrollen espacios de trabajo donde se fomenten altos niveles de desempeño en los empleados, reduciendo así el nivel alto de rotación que estamos observando en las organizaciones hoy en día.

Por esta razón nos preguntamos, ¿cómo se relacionan la sobrecualificación laboral, el aburrimiento laboral y la intención de abandono organizacional? ¿La sobrecualificación laboral es un recurso o demanda laboral? ¿Qué pasa cuando una persona sobrecualificada se aburre en su trabajo? Para poder responder estas interrogantes y fundamentándonos en la Teoría de Demandas y Recursos Laborales, desarrollamos un estudio para poner a prueba el rol mediador del aburrimiento laboral en la relación entre la sobrecualificación laboral y la intención de abandono organizacional. Es decir, proponemos que el aburrimiento laboral servirá de mecanismo psicológico para vincular la sobrecualificación y la intención de abandono organizacional.

Sobrecualificación Laboral

Hace un tiempo, las principales investigaciones eran acerca de la educación de los individuos y los trabajos. Sin embargo, García-Montalvo y Peiró (2009) mencionaron que, además de la educación, existen otros aspectos como la experiencia y las habilidades que forman parte de los requerimientos del puesto. Por tanto, una persona puede experimentar un desajuste no solo en su educación, sino que, además en las habilidades y experiencias, teniendo como

consecuencia el fenómeno de la sobrecualificación (García-Montalvo & Peiró, 2009).

Erdogan et al. (2011) definen la sobrecualificación laboral cuando una persona posee niveles altos de educación, habilidades y experiencias de las cuales son requeridas para ocupar el puesto. Por otra parte, se define como ese fenómeno en el cual la persona alcanza un nivel de cualificación (en términos de educación, destrezas y experiencia) que excede lo que es requerido para su trabajo (Biaobin et al., 2021).

La investigación acerca de la sobrecualificación laboral ha sido una amplia a través de los años. En cuanto a los antecedentes de la sobrecualificación laboral, Erdogan y Bauer (2021) explican que la influencia demográfica como la educación y la antigüedad laboral, los rasgos de personalidad como el narcisismo y la afectividad negativa, las características del trabajo como la repetición de tareas y baja demanda laboral, y las influencias relacionales de la persona con los otros pares de su grupo inciden en la aparición y sentimiento de esta.

Por otro lado, en cuanto a las consecuencias, se ha encontrado que la sobrecualificación laboral trae consigo altos niveles de sentimientos de privación en cuanto al trabajo que posee la persona con el trabajo que debería tener por sus cualidades (Erdogan et al., 2018), mayor aburrimiento laboral (Sánchez-Cardona et al., 2019), como, además, mayor nivel de intención de abandono laboral (Biaobin et al., 2021; Erdogan & Bauer, 2009) y rotación voluntaria (Erdogan et al., 2020). Por otra parte, se ha encontrado que la sobrecualificación laboral puede tener una relación positiva como negativa con el desempeño laboral (Liu & Wang, 2012). Teniendo en cuenta que cuando existen condiciones correctas como atributos no salariales (beneficios) o bajos niveles de inseguridad gerencial, la relación entre la sobrecualificación laboral y el desempeño laboral puede ser positiva (Erdogan et al., 2020; Piotrowska, 2022).

Observar la interacción de un individuo con su entorno laboral siempre será uno de los principales estudios en la Psicología Industrial-Organizacional. Por tanto, en la búsqueda de literatura se encontró la teoría de Ajuste Persona-Entorno (PE) de Jeffrey R. Edwards (1996). Este autor destaca que las actitudes, comportamientos y otros resultados a nivel individual vienen consigo por la interacción que tiene la

persona con el entorno en el cual se encuentra. Por tanto, Edwards (1996) menciona que ese ajuste entre persona-entorno es la compatibilidad subjetiva que se produce cuando las características de la persona y del entorno coinciden mutuamente como resultado de su interacción. Por consiguiente, al suceder ese ajuste entre persona y entorno puede traer consecuencias positivas tanto para la persona como para la organización (Edwards, 2008).

A través de los años, esta teoría se ha operacionado utilizando varias dimensiones y tipos de ajustes específicos (trabajo, organización, vocación, grupo y supervisor) para lograr predecir mejor las situaciones laborales (Kristof-Brown et al., 2005). Por tal razón, siguiendo la línea de la teoría, nos cuestionamos ¿qué ocurriría si hay un desajuste en esta relación dual entre persona y trabajo? Incongruencias en persona-entorno (organización) puede producir consecuencias negativas como el abandono organizacional y el aburrimiento laboral (Sánchez-Cardona et al., 2019; Kristof-Brown et al., 2005).

Aburrimiento Laboral

A pesar de los avances en la tecnología y los cambios en las organizaciones, el aburrimiento en el trabajo en los últimos años ha sido inevitable (Teng et al., 2016). Esto debido a que, los cambios que experimentan las organizaciones traen como consecuencias que se observen más personas ocupando puestos de trabajo donde al no retarlos cognitivamente los lleva a experimentar desinterés y poca estimulación laboral (Martínez-Lugo & Rodríguez-Montalbán, 2016), lo que a su vez experimentan el aburrimiento en sus trabajos.

En la literatura científica se ha encontrado que la definición más utilizada para describir el aburrimiento laboral es la de Fisher (1993) donde lo define como un estado afectivo transitorio no placentero en el cual el individuo siente una falta de interés y dificultad para concentrarse en una actividad. Para, van Hooff y van Hooff (2014) el aburrimiento laboral es un estado emocional negativo y desactivador en consecuencia de realizar las actividades laborales. Mientras que, Liu y Wang (2012) señalan que el aburrimiento laboral es una reacción emocional de un ambiente laboral poco estimulado, por lo que es más experimentado en empleados donde sienten que sus habilidades no son utilizadas adecuadamente o

perciben que hay un desajuste entre sus destrezas y los requerimientos del puesto. A la luz de estas definiciones, se evidencia que la literatura coincide en que el aburrimiento es un fenómeno subjetivo, porque depende de la percepción de la persona en el ambiente laboral que se encuentra o de las tareas que realiza (Harju et al., 2014).

A pesar de que, en varias ocasiones se menciona que la monotonía de las tareas es un antecedente al aburrimiento laboral (Fisher, 1993), se han encontrado otros aspectos que pueden fomentar el mismo. Entre esas variables se encuentran la sobrecualificación laboral percibida (Kim et al., 2021; Sánchez-Cardona et al., 2019), pocas demandas laborales desafiantes (Reijseger et al., 2013), bajo significado laboral (Teng et al., 2016; Van Tilburg & Igou, 2012), la infraexigencia en las tareas (Ruiz-Rosa et al., 2020) y bajos niveles de autonomía y apoyo social (Reijseger et al., 2013).

Por otra parte, se ha encontrado que el aburrimiento laboral puede traer consecuencias como: bajos niveles de bienestar físico y emocional (Harju et al., 2014; Teng et al., 2016), bajos niveles de desempeño (Teng et al., 2016), bajos niveles de satisfacción laboral (Kass et al., 2001), ausentismo laboral (Kass et al., 2001; Schaufeli & Salanova, 2014; Teng et al., 2016) y alta intención de abandono (Ruiz-Rosa et al., 2020; Schaufeli & Salanova, 2014).

Como se ha observado en las definiciones del constructo, el aburrimiento laboral va más allá que solo conceptualizarlo como la monotonía y repetición en las tareas (Harju et al., 2014; Reijseger et al., 2013). Por esta razón, Reijseger et al. (2013) utilizaron el modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Schaufeli y Bakker del 2004 con el propósito de observar y comprender como ciertas características del trabajo pueden influir en el bienestar de la persona.

Bakker y Demerouti (2013) explican que todos los entornos de trabajo y las características laborales se dividen en dos categorías: demandas y recursos laborales. Las demandas laborales son esos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales y/o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido (Demerouti et al., 2001). Mientras que los recursos laborales son esos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales y/o sociales que pueden ayudar a reducir las exigencias del trabajo, por lo que estimulan el

crecimiento y desarrollo personal, y ayudan al cumplimiento de los objetivos del trabajo (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2013). Por tanto, la teoría propone que los recursos ayudan a disminuir los efectos nocivos que puede generar altas demandas laborales (Bakker & Demerouti, 2013).

Partiendo de la propuesta de la Teoría de Demandas y Recursos Laborales, Reijseger et al. (2013) descubrieron que el aburrimiento laboral estaba asociado con bajas demandas laborales (cantidad de trabajo y demandas emocionales/mentales) y con bajos recursos laborales (autonomía). Sin embargo, los autores recalcan que el nivel óptimo de demandas y/o recursos laborales va a depender de cada persona en particular y las destrezas que posean cada uno.

Intención de Abandono

Mobley (1977) descubrió la intención de abandono luego de observar y estudiar qué vínculos intermedios se relacionaban con la insatisfacción laboral y la decisión de abandonar la organización. Para Mobley la intención de abandono es el proceso cognitivo de las personas el cual inicia con pensamientos de abandono, a consecuencia de experimentar sentimientos de insatisfacción, que lo conducen a la conducta de abandono. Por tanto, lo considera como el último paso de una secuencia de pensamientos y procesos que llevan al empleado abandonar su trabajo (Mobley et al., 1978).

Por otra parte, diversos autores definen la intención de abandono como la probabilidad subjetiva de que un empleado abandone la organización en un futuro cercano, sin embargo, no necesariamente lo lleva a un hecho real de abandono (García et al., 2012). De modo similar, Wang et al. (2017) mencionan que la intención de abandono organizacional refleja la tendencia, la voluntad y el plan de partida de la organización. Asimismo, Xiaojun y Yiwen (2021) lo definen como el estado psicológico de un individuo antes de terminar su relación con la organización.

Se ha encontrado en diversos estudios que la intención de abandono se relaciona positivamente con diversas variables, entre ellas se destacan: el aburrimiento laboral (Chillakuri, 2020; Ruiz-Rosa et al., 2020), las demandas laborales psicológicas (Ruiz-Rosa et al., 2020; Simard & Parent-Lamarche, 2021), conflicto familia-trabajo (Steil et al., 2019), estrés y

“*burnout*” (Abate et al., 2018; Kaur et al., 2013; Rosario et al., 2018; Thu Suong, 2020), y la insatisfacción laboral (Abate et al., 2018; Thu Suong, 2020). Por otro lado, se relaciona negativamente con la satisfacción laboral (Kaur et al., 2013; Steil et al., 2019), el engagement en el trabajo (Parent-Lamarche, 2022; Rosario et al., 2018; Ruiz-Rosa et al., 2020; Xiaojun & Yiwen, 2021), el capital psicológico (Wang et al., 2017), apoyo organizacional percibido (Cho et al., 2009; Steil et al., 2019), compromiso organizacional (Cho et al., 2009; Steil et al., 2019), y bienestar en el trabajo (Steil et al., 2019).

A pesar de que la mayoría de las investigaciones discuten sobre cuáles son los antecedentes que llevan a que una persona pueda experimentar o no esa intención de abandonar la organización, es importante considerar las consecuencias que trae consigo el deseo de abandonar la organización. Se ha encontrado que una de las consecuencias directas de la intención de abandono es la rotación de personal (Fuchs, 2021; Parent-Lamarche, 2022; Wang et al., 2017), presentando una relación alta positiva significativa entre ellas (Fuchs, 2021). Por otra parte, se ha encontrado otras consecuencias notables como: bajo desempeño laboral (Thu Suong, 2020), comportamiento desviado del empleado (Sharma & Namburdini, 2015) y ausentismo laboral (Sudha, 2021). Sin duda alguna, puede quedar interrogantes sobre cuales otras consecuencias pueden surgir en el contexto organizacional a raíz de cuando un empleado tenga la intención de abandonar la organización.

En la búsqueda de entender el proceso de la intención de abandono, Mobley (1977), diseña su primer modelo señalando que la insatisfacción laboral no conduce directamente en la renuncia de los empleados, sino que hay una serie de pasos que sirven de intermediarias dentro del proceso cognitivo y del comportamiento en el proceso de rotación, entre ellas la intención de abandono. De manera que, el pensamiento de renunciar viene después de haber experimentado insatisfacción laboral; por lo que la intención de abandono, junto con otros pasos, es el último escalón para la renuncia real (Mobley, 1977).

Posteriormente, Mobley et al. (1979) amplía su modelo del proceso de rotación de empleados, intentan identificar otros factores que incidan a que un individuo inicie con el proceso de abandonar o permanecer en la organización. En otras palabras, se enfoca

en los antecedentes de la intención de abandono. Este modelo considera como los determinantes principales de la intención de abandono a: 1) la satisfacción/insatisfacción laboral; 2) la atracción y utilidad del trabajo actual; y 3) la atracción y utilidad de trabajos alternativos (Mobley et al., 1979). Al mismo tiempo, Mobley et al. (1979) explican que existen otras variables (e.g. percepción individual sobre el trabajo) que pueden moderar la relación de la intención de abandono con las determinantes principales antes mencionadas. Por lo antes mencionado, es que el autor enfatiza que la influencia de las variables será a través de las percepciones individuales, expectativas y valores de la persona (Mobley et al., 1979).

Planteamiento del Problema

Alguna vez te has preguntado, ¿por qué hay personas que se aburren o renuncian a su trabajo, mientras hay otras que les encanta y están motivadas para realizar el mismo? Es una situación que hemos observado durante años en diferentes espacios de trabajo. Sin embargo, esta cuestión solo lleva a señalar un aspecto, ¿con qué cuenta el empleado en su entorno laboral para pensar en irse o quedarse?

La Teoría de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2013) puede ser de utilidad para poder explicar cómo el vínculo de las demandas y recursos laborales pueden generar respuestas psicológicas que anteceden la intención de abandono. Esta teoría señala la importancia de mantener un balance entre las demandas y recursos laborales. Se ha demostrado que, al mantener un balance entre ellas, ayudará a que la persona se sienta retado positivamente y perciba significado en su trabajo (Bakker & Demerouti, 2013). Por tanto, cuando una persona logra tener los recursos necesarios para poder trabajar con las demandas laborales, estos recursos lo llevan a experimentar un proceso motivacional (Ruiz-Rosa et al., 2020). Incidiendo a que el empleado tenga mayores niveles de engagement, lo que conlleva una reducción a la intención de abandono (Parent-Lamarche, 2022; Ruiz-Rosa et al., 2020). Mientras que, bajos niveles de demandas son precursores del aburrimiento laboral y la intención de abandono organizacional (Ruiz-Rosa et al., 2020). Por tanto, proponemos que el aburrimiento laboral servirá de mecanismo psicológico para vincular la sobrecualificación y la intención de abandono organizacional.

Pregunta de Investigación

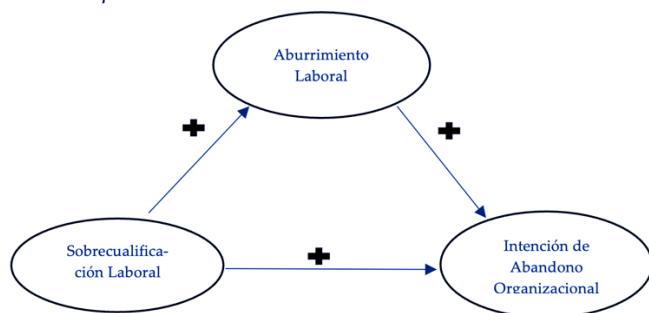
Por todo lo antes mencionado, es que a través de esta investigación se pretende explorar la relación entre la sobrecualificación laboral con la intención de abandono. Además, observar el efecto mediador que tiene el aburrimiento laboral en esta relación. La cual responderá la siguiente pregunta: ¿Puede el aburrimiento laboral mediar la relación entre la sobrecualificación laboral y la intención de abandono organizacional en una muestra de empleados en Puerto Rico?

Hipótesis

H1: La relación entre la sobrecualificación laboral y la intención de abandono organizacional está parcialmente mediada por el aburrimiento laboral (Ver Figura 1).

Figura 1

Modelo hipotetizado



MÉTODO

Diseño de Investigación

El diseño de este estudio comprende de un análisis cuantitativo no experimental transversal correlacional con datos secundarios donde no se manipularon las variables de Rodríguez-Montalbán et al. (2020). Hernández-Sampieri et al. (2014) mencionan que los estudios correlacionales se utilizan para evaluar el grado de asociación (relación) que existe entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular. Por su parte, el análisis de datos secundarios implica la revisión de documentos, registros públicos, archivos físicos o electrónicos como bases de datos de estudios que ya fueron recopilados por otros investigadores (Hernández-Sampieri et al., 2010).

Participantes

Como muestra de este estudio, se utilizaron los participantes de la investigación de Rodríguez-

Montalbán et al. (2020). Para dicho estudio, los investigadores usaron como criterio de inclusión que; los participantes debían tener 21 años o más, ser residentes en Puerto Rico, saber leer y escribir en español y estar trabajando al momento del estudio.

La muestra del estudio de Rodríguez-Montalbán et al. (2020) fue de 400 participantes. De esta muestra, el 59.0% (n = 236) de los participantes indicó pertenecer al género femenino, mientras que el 41.0% (n = 164) pertenece al género masculino. Las edades oscilaron entre 21 a 75 años (M = 36.23, DE = 11.40). En cuanto a la preparación académica un 9.0% (n = 36) respondió poseer diploma de escuela superior, un 8.8% (n = 35) cursos técnicos, un 9.5% (n = 38) créditos universitarios, un 39.0% (n = 156) bachillerato, un 20.3% (n = 81) maestría, un 5.0% (n = 20) doctorado y un 1.0% (n = 4) respondió poseer otro tipo de preparación académica completada. En relación con el número de años que llevan los participantes trabajando para su organización la misma fluctuó entre menos de un año a 50 años (M = 13.55, DE = 10.17). Respecto al tipo de organización la mayoría de la muestra indicó trabajar en empresas del sector privado 71.0% (n = 284), principalmente del área de servicios 28.5% (n = 114) seguido por el área de educación 23.0% (n = 92). En términos de empleo, el 72.3% (n = 289) de los participantes informó tener un contrato a tiempo completo. Del total de la muestra, un 24.3% (n = 97) realizaba tareas de supervisión.

Instrumentos

Cuestionario de Datos Generales. En este cuestionario se solicitó a los participantes información referente al género, edad, preparación académica, número de años trabajando, tipo de organización donde trabaja, tipo de industria para la cual trabaja, si realiza tareas de supervisión, y tipo de contrato que tiene con la organización.

Escala de Sobrecualificación Laboral. Esta escala fue diseñada por Rodríguez Montalbán et al. (2022) y está compuesta por seis ítems que explican la experiencia psicológica de la sobrecualificación laboral percibida en dos dimensiones (necesidades del puesto y exceso de recursos). Los mismos tienen un formato de respuesta Likert de seis puntos que va desde 0 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo). Un ejemplo de reactivo de esta escala es: "Tengo más conocimiento del que necesito para hacer este

trabajo". Esta escala cuenta con un índice de fiabilidad alfa de Cronbach de .80 en la dimensión de necesidades del puesto y de .82 en la dimensión de exceso de recursos (Rodríguez Montalbán et al., 2022).

Escala de Aburrimiento Laboral. Esta escala fue desarrollada por Martínez-Lugo y Rodríguez-Montalbán (2016). La misma está compuesta por ocho ítems con un anclaje de respuesta Likert que fluctúa desde 0 (totalmente en desacuerdo) hasta 6 (totalmente de acuerdo). Un ejemplo de ítem: "*Me siento aburrido en mi trabajo*". Tiene una confiabilidad de .97 (Martínez-Lugo y Rodríguez-Montalbán, 2016).

Escala de Intención de Abandono Organizacional. Esta escala fue diseñada por Rodríguez et al. (2014) y está compuesta por cuatro reactivos, los cuales tienen un formato de respuesta Likert de seis puntos que va desde 0 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo). Un ejemplo de reactivo de esta escala es: "*Pienso constantemente en irme de esta organización*". Esta escala cuenta con un índice de fiabilidad alfa de Cronbach de .92 (Rodríguez-Montalbán et al., 2022).

Procedimientos Generales

Debido a que este estudio fue diseñado para utilizar datos secundarios, se le solicitó permiso al autor principal del estudio, el Dr. Ramón Rodríguez Montalbán, para el uso de la matriz de datos de su estudio con las escalas antes mencionadas. La investigación del Rodríguez-Montalbán et al. (2020) cuenta con la aprobación del Comité de Ética en la Investigación (IRB, sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu (Protocolo Spring 20-18). Al obtener el permiso por parte del investigador, se realizaron el análisis de las variables sociodemográficas de los valores que le otorgaron los participantes en los ítems. Una vez se obtuvo la aprobación por parte del Comité para la Ética en la Investigación (IRB) de la Universidad Albizu, se procedió a realizar los análisis estadísticos pertinentes de las tres variables utilizando el programa IBM SPSS Statistics (versión 29).

Análisis de Datos

Para cumplir con los objetivos de este estudio, se realizaron análisis de tipo descriptivo (porcentajes, medias y desviaciones estándar) de los datos sociodemográficos. Luego se procedió con el análisis de correlación, y de mediación basada en regresión de los

datos de la matriz utilizando el programa estadístico IBM SPSS Statistics (v. 29) y el módulo PROCESS.

RESULTADOS

Una vez se recopilaron los datos, se analizaron las frecuencias y porcentajes para las variables sociodemográficas del estudio. Para las variables de sobrecualificación laboral, aburrimiento laboral e intención de abandono se realizaron análisis descriptivos (media y desviación estándar), análisis de correlación de Pearson y análisis de confiabilidad de Cronbach (ver Tabla 1). Tal y como se esperaba, todas las correlaciones fueron significativas ($p < .001$) y en la dirección esperada.

Para poner a prueba nuestra hipótesis, se realizó un análisis de mediación basado en regresión para examinar si el aburrimiento laboral media la relación entre la sobrecualificación laboral y la intención de abandono (ver Figura 1). Los resultados indican que para el path a hay un modelo adecuado, $F(1, 398) = 181.14$, $p < .001$ que logra explicar un 31% de la varianza. Podemos observar que la sobrecualificación laboral predice significativamente el aburrimiento laboral, $b = .56$, $p < .001$. Por otra parte, en el modelo con el path b y c' se obtuvo un ajuste adecuado del modelo $F(2, 397) = 132.15$, $p < .001$, logrando una varianza explicada de 40%. De lo antes mencionado, se puede observar que en el path c' la sobrecualificación laboral predice significativamente la intención de abandono cuando el aburrimiento laboral se encuentra en el modelo, $b = .20$, $p < .001$. Además, en el path b se observó que el aburrimiento laboral predice significativamente la intención de abandono organizacional $b = .50$, $p < .001$.

En cuanto al path c , se encontró un modelo con un ajuste adecuado $F(1, 398) = 117.43$, $p < .001$, logrando una varianza explicada de 23%. Por tanto, se pudo observar que cuando el aburrimiento laboral no está en el modelo, la sobrecualificación laboral predice significativamente la intención de abandono organizacional, $b = .23$, $p < .001$. Finalmente, los resultados nos indican que existe un efecto indirecto significativo de la sobrecualificación laboral con la intención de abandono organizacional a través del aburrimiento laboral $b = .28$ 95% CI [0.21, 0.35].

Tabla 1

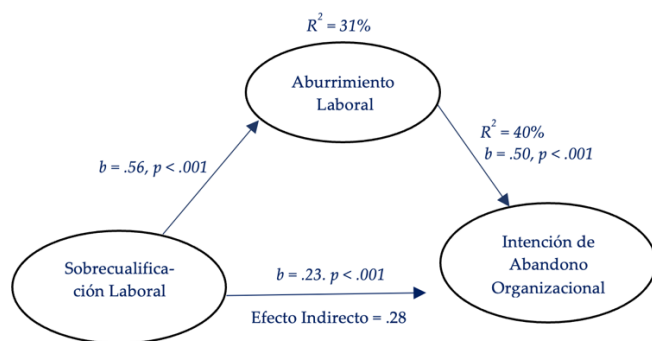
Alfa de Cronbach (α), medias (*M*), desviaciones estándar (*DE*) y correlaciones (*N*=400)

Variable	α	<i>M</i>	<i>DE</i>	1	2	3
1. Sobrecualificación laboral	.88	3.11	1.31	-		
2. Aburrimiento laboral	.95	20.25	14.22	.56	-	
3. Intención de abandono organizacional	.88	10.64	6.89	.48	.61	-

Nota. Todas las correlaciones fueron significativas con un valor de $p < .001$.

Figura 2

Modelo de Mediación



DISCUSIÓN

El objetivo principal del estudio fue analizar el rol mediador del aburrimiento laboral en la relación entre la sobrecualificación laboral y la intención de abandono organizacional en una muestra de empleados en el contexto puertorriqueño. Además, el modelo de esta investigación demuestra la sobrecualificación laboral como predictor de la intención de abandono organizacional. Los resultados obtenidos apoyan las hipótesis de esta investigación.

Implicaciones Teóricas y Prácticas

Esta investigación trae consigo implicaciones teóricas y prácticas en varias maneras. Primero, esta investigación estudia el rol predictor que tiene la sobrecualificación laboral sobre la intención de abandono. La mayoría de las investigaciones analizan variables que surgen en el contexto laboral como antecedentes y predictores de la intención de abandono organizacional como el aburrimiento laboral (Chillakuri, 2020; Ruiz-Rosa et al., 2020), demandas laborales psicológicas (Ruiz-Rosa et al., 2020; Simard & Parent-Lamarque, 2021), y estrés y burnout (Abate et al., 2018 & Rosario et al., 2018). Por lo que este estudio trae consigo evidencia que diferencias individuales como la formación, habilidades y experiencias que la persona

posee puede traer consigo la intención de abandono si el individuo percibe estar sobrecualificado para el puesto. Esto dando apoyo a investigaciones previas que han estudiado esta relación (Biaobin et al., 2021; Erdogan & Bauer, 2009).

Segundo, este estudio contribuye entender cómo el rol mediador que el aburrimiento laboral explica la relación de la sobrecualificación laboral con la intención de abandono organizacional. Por tanto, esta investigación valida que cuando un individuo percibe que esta sobrecualificado para el puesto los lleva a experimentar el aburrimiento laboral, trayendo como consecuencia tener la intención de abandonar la organización. Sin embargo, podría haber otras variables latentes que expliquen esta relación (e.g. apoyo organizacional percibido, autonomía, engagement, liderazgo, etc).

Por último, robustece cómo la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2013) puede ser utilizada como fundamentación teórica para explicar las relaciones de las variables desde una perspectiva empírica, así como para conocer los procesos psicológicos que se manifiestan. Los resultados de este estudio muestran correlaciones significativas entre las demandas laborales (percepción de estar sobrecualificado para su puesto y falta de retos) con la intención de abandono. Los hallazgos en esta investigación apoyan el que cuando un empleado percibe estar sobrecualificado para el puesto que trabaja, el aburrimiento laboral se manifiesta como respuesta afectiva, acarreando consigo consecuencias negativas como la intención de abandono organizacional. De esta manera, da inicio con el proceso donde la persona busca abandonar la organización en un futuro cercano.

Siguiendo la línea de nuestra fundamentación teórica y de investigaciones previas, la evidencia demuestra que cuando una persona logra tener los

recursos necesarios para poder trabajar con las demandas laborales, estos recursos lo llevan a experimentar un proceso motivacional (Ruiz-Rosa et al., 2020), fomentando un efecto motivante que logra reducir la intención de abandono (Bakker et al., 2003; Schaufeli & Bakker, 2004). Por tanto, recursos laborales como la variedad de destrezas que posea un individuo puede amortiguar el impacto que las demandas laborales puedan generar en la persona, logrando así un balance entre las demandas y los recursos laborales (Bakker et al., 2023). Sin embargo, Reijseger et al. (2013) descubrió que la falta de retos (demandas) en el trabajo puede llevar a un empleado a sentirse aburrido lo que generará sentimiento de insatisfacción laboral. Por tanto, estos empleados que se sientan aburridos verán la intención de abandono como un escape a su realidad en el trabajo (Ruiz-Rosa et al., 2020). Por consiguiente, estos resultados pueden ser un punto de partida para que las organizaciones desarrollen e implementen estrategias para que un empleado que perciba estar sobrecualificado pueda lograr encontrar un balance entre sus tareas, evitando que se sienta aburrido y decida abandonar la organización.

Esta investigación provee una idea de qué iniciativas pueden realizar las organizaciones para lograr que un empleado no decida abandonar la organización. Se evidencia que, si las organizaciones no utilizan los recursos personales necesarios (e.g. competencias) para que un empleado que se perciba estar sobrecualificado pueda desarrollar, aplicar y ejercer su conocimiento, destrezas y/o habilidades en sus tareas, el mismo puede experimentar aburrimiento laboral lo que trae consigo la intención de querer abandonar la organización en un futuro cercano. Por tanto, la carencia de exigencias laborales genera sentimientos de malestar e insatisfacción, trayendo como consecuencias buscar otras opciones de empleo.

Limitaciones y Fortalezas

Esta investigación trae consigo algunas limitaciones, sin menospreciar o desfavorecer las contribuciones que este estudio ofrece en el mundo laboral. Es importante mencionar que en este estudio no se conoce si el aburrimiento laboral es única y exclusivamente por la percepción de sobrecualificación que tiene la persona en base de su educación, experiencia y/o habilidades/destrezas. Por consiguiente, podría

haber otras variables latentes que influyan en esta relación que no se esté tomando en consideración. Este estudio se enfoca en auscultar la relación entre las variables, pero para un futuro se podría abundar más, trayendo consigo otras variables como el significado de las tareas o la autonomía.

Otra limitación de este estudio es que la muestra en el estudio original se seleccionó por disponibilidad, lo que esta técnica no permite generalizar más allá de los resultados de la muestra obtenida. Sin embargo, la muestra fue una heterogénea y diversa en características sociodemográficas.

Futuras Líneas de Investigación

Entre las posibles futuras investigaciones en el contexto puertorriqueño con esta relación sería explorar otros factores organizacionales que puedan mediar o moderar esta relación entre la sobrecualificación laboral y la intención de abandono. Entre las posibles variables podrían ser: significado de las tareas, autonomía, engagement, orientación a metas, satisfacción laboral, entre otras. Por otra parte, para un futuro se podría estudiar las implicaciones sobre la sobrecualificación laboral percibida en contextos grupales. Las investigaciones que fueron encontradas se enfatizan en nivel individual de este fenómeno, pero se podría auscultar las implicaciones y consecuencias que pueda tener la sobrecualificación laboral de un individuo en los equipos de trabajo. Por último, como línea futura de investigación se podría evaluar algunas posiciones profesionales (e.g. médicos, abogados, psicólogos, ingenieros, entre otros) para auscultar posibles realidades de estas profesiones en el contexto actual laboral puertorriqueño y su relación con la fuga de profesionales que se ha estado observando en los últimos años.

CONCLUSIÓN

Cada vez son más las situaciones que atraviesan las organizaciones en Puerto Rico y que afectan al recurso humano que se encuentra laborando. Cuestionamientos tales como: ¿Para qué estudié? ¿Acaso conseguiré un trabajo acorde con mi experiencia? Prefiero renunciar a estar en un lugar de trabajo que no hago nada. Son expresiones que se dan porque la actual crisis, laboral y económica, lleva a las personas a estar en puestos de trabajo donde las tareas no los retan cognitivamente por la sencilla razón de tener un

empleo donde los ayude a sobrevivir estos tiempos (Liu & Wang, 2012; Sánchez-Cardona et al., 2019; Sánchez-Sellero et al., 2013).

Sin embargo, se ha podido demostrar en este estudio que estar en puestos donde el empleado se perciba sobrecualificado para el mismo, puede traer consigo un problema de sobrecualificación laboral y no en mejoras en la productividad (Sánchez-Sellero et al., 2013), trayendo consecuencias negativas como la intención de abandono y el aburrimiento laboral. Por tanto, a pesar de que, tener un empleado sobrecualificado podría ayudar a las organizaciones con un mayor desempeño en las tareas, debemos conocer que no todo lo que brilla es oro. Porque cuando el empleado no siente que es retado cognitivamente o no puede utilizar sus cualificaciones debidamente en sus tareas, puede llegar a experimentar aburrimiento laboral o tener la intención de abandono, lo que a su vez podría llevar a la renuncia y afectar a la organización.

Financiamiento: La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

Conflicto de Intereses: No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.

Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: Este estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Albizu, Recinto de San Juan (Protocolo FA-23-04).

Consentimiento o Asentimiento Informado: Todo participante completó un consentimiento informado.

Proceso de Revisión: Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Jairidelys Lamenza López.

REFERENCIAS

- Abate, J., Schaefer, T., & Pavone, T. (2018). Understanding generational identity, job burnout, job satisfaction, job tenure and turnover intention. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 22(1), 1-12.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Biaobin, Y., Lin, Q., Yi, L., Qian, L., Dan, H., & Yiwei, C. (2021). The effect of overqualification on employees' turnover intention: The role of organization identity and goal orientation. *Journal of Advanced Management Science*, 9(1), 17-21.
- Chillakuri, B. (2020). Examining the role of supervisor support on Generation Z's intention to quit. *American Business Review*, 23(2). <https://doi.org/10.37625/abr.23.2.408-430>
- Cho, S., Johanson, M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374-381. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- 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.
- Edwards, J. R. (2008). Person environment-fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230. <https://doi.org/10.1080/19416520802211503>
- 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. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259-283.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). 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., Karakitapoglu-Ayguin, 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>
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal Vocational Behavior*, 107, 233-245. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003>
- Fisher, C. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relations*, 46(3), 395-417.
- Fuchs, R. (2021). Links, fit or sacrifice: job embeddedness and intention to quit among Generation Y. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 160-175.
- García, R., Neira, E., & Varela, C. (2012). Percepciones de los sistemas de trabajo de alto rendimiento e intención de

- marcha. Un análisis multinivel. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(3), 206-215. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2012.06.001>
- García-Montalvo, J., & Peiró, J. M. (2009). Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral: Observatorio de inserción laboral de los jóvenes 2008. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas*. <https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/OBSERVATORIOINSECCIONLABORAL.pdf>
- Harju, L., Hakanen, J., & Schaufeli, W. (2014). Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911-918.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. (2010). *Fundamentos de metodología de la investigación* (5ta ed). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. *Metodología de la Investigación* (6ta ed., págs. 88-101). McGraw-Hill. <https://dle.rae.es/abandono>
- Kass, S., Vodanovich, S., & Callender, A. (2001). State-boredom proneness: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16, 317-327.
- Kaur, B., Monhindru, & Pankaj. (2013). Antecedents of turnover intentions: A literature review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219-1230. https://www.ripublication.com/gjmb_spl/gjmbstv3n10_26.pdf
- Kim, J., Park, J., Sohn, Y., & Lim, J. (2021). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: Testing a moderated mediation model. *Journal of Career Development*, 48(4), 400-414.
- 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.
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *The Role of the Economic Crisis on 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)
- 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(2), 236-239.
- Martínez-Lugo, M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2016). Cuando el trabajo aburre: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 7-20.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, work engagement, and intention to quit during the COVID-19 pandemic: Same storm, different boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Piotrowska, M. (2022). Job attributes affect the relationship between perceived overqualification and retention. *Future Business Journal*, 8(38), 1-29. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00147-3>
- Reijseger, G., Schaufeli, W., Peeters, M., Taris, T., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.
- Rodríguez, R., Andino, A., Cartagena, P., Collazo, O., Medina, I., Mercado, N., Pastrana, J., & Vélez, S. (2022). Cuando el empleo te queda pequeño: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Sobre-Cualificación Laboral Percibida (ESLP). *Psicologías*, 5, 89-121.
- Rodríguez-Montalbán, R., Amaral-Guzmán, A., Carrero-Torres, D., Ayala-Berrios, P., Irizarry-Tirado, I., Isaac-Pagán, N., López-Morales, C., Meléndez-Rivera, V., Rodríguez-Vázquez, M., Serrano-Rodríguez, W., Vargas-Hernández, D., Vega-Morales, C., Rosario-Rodríguez, A., & Figueroa, W. (2020). *Factores asociados a las estrategias de liderazgo y supervisión* [Manuscrito sin publicar]. Universidad Albizu.
- Rodríguez-Montalbán, R., Figueroa-Justiniano, R., López-Morales, N., Bacó-Acevedo, M., & Flores-Cruz, O. (2022). Recojo mis bártulos y me voy: Propiedades psicométricas de la Escala de Intención de Abandono Organizacional. *Revista Kálathos*, 12(1), 73-99.
- Rodríguez-Montalbán, R., Sánchez-Cardona, I., & Martínez-Lugo, M. (2014). *Escala de intención de abandono* [Instrumento sin publicar]. Universidad Albizu.
- Rosario, E., Millán, L., Rovira, A., Ramos, J. V., Cruz, M., Vélez, E., Torres, G., Alomar, G., Caldera, J., Vera, J., Santiago, M., Arroyo, Y., Sánchez, I., & Rodríguez, N. (2018). Effect of the exposure to workplace bullying on turnover intention and the mediating role of job satisfaction, work engagement, and burnout. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 25-51.
- Ruiz-Rosa, D., Rodríguez-Montalbán, R., & Sánchez-Cardona, I. (2020). Aburrimiento laboral: ¿Un posible mediador de la intención de abandono? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 39(1), 55-67.
- 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>
- 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>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. En M. Peeters, J. de Jonge, & T. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology*, (pp. 293-320). John Wiley & Sons. <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/307889>
- Sharma, A., & Namburdiri, R. (2015). Job-leisure conflict, turnover intention, and the role of job satisfaction as a mediator: An empirical study of Indian IT professionals. *South Asian Journal of Management*, 22(1), 7-27.
- Simard, K., & Parent-Lamarche, A. (2021). Abusive leadership, psychological well-being, and intention to quit during the COVID-19 pandemic: a moderated mediation analysis among Quebec's healthcare system workers. *International Archives Occupational and Environmental Health*, 95, 437-450. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01790-z>
- Steil, A., Floriani, E., & Bello, J., (2019). Antecedents of intention to leave the organization: A systematic review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29, e2910. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2910>
- Sudha, S. (2021). Impact of job stress and turnover intentions on employee absenteeism with reference to fabrication industry. *International Journal of Development Administration Research*, 2(1), 21-24. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ijdar/article/view/247207>
- Teng, M., Hassan, Z., & Kasa, M. (2016). Antecedents and outcomes of boredom: Why we should know? *6th Asia Pacific Marketing and Management Conference*. Kuching: UNIMAS.
- Thu-Suong, H. T. (2020). Impacts of job stress and dissatisfaction on turnover intention. A critical analysis of logistics industry-evidence from Vietnam. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(4), 914-929.
- van Hooff, M. L. M. & van Hooft, E. A. J. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348-359.
- Van Tilburg, W. A., & Igou, E. R. (2012). On boredom: Lack of challenge and meaning as distinct boredom experiences. *Motivation and Emotion*, 36, 181-194. <https://doi.org/10.1007/s11031-011-9234-9>
- Wang, Y., Li, Z., Wang, Y., & Gao, F. (2017) Psychological contract and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5, 21-35. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51003>
- Xiaojun, Z., & Yiwen, C. (2021, febrero 26-28). *A study of the chain mediating mechanism effects of reducing employees' turnover intention through management*. [Conferencia]. 2021 International Conference on Public Management and Intelligent Society (PMIS). <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9407618>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2025 Autores.