

Sobrecalificación y brecha entre la formación educativa y las demandas del mercado laboral

Overqualification and the gap between educational qualifications and labor market demands

Arleth Gabriela Osorio Ruiz ^{1*}

gr32203691@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-3697-1390>

Correspondencia: gr32203691@gmail.com

Artículo de Investigación

Recibido: 5 de febrero del 2025

Aceptado: 11 de marzo del 2025

Publicado: 17 de marzo del 2025

I. Economista. Profesional Independiente. Riobamba, Ecuador.

Cómo citar este artículo:

Osorio, A. (2025). Sobrecalificación y brecha entre la formación educativa y las demandas del mercado laboral. *Revista Colincing de Estudios Multidisciplinarios*, 1(1), e4. <https://doi.org/10.61347/rcem.v1i1.e4>

Copyright:

Derechos de autor 2025 Arleth Gabriela Osorio Ruiz.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 (CC BY-NC 4.0)

Resumen: En los últimos años, se ha intensificado un fenómeno estructural que afecta directamente tanto la calidad del empleo como la eficiencia del sistema educativo: la creciente desconexión entre la formación académica que reciben los profesionales y las competencias efectivamente demandadas por el mercado laboral. Esta desarticulación ha generado un incremento significativo de la sobrecalificación, entendida como la inserción de personas con niveles de educación y habilidades superiores a los requeridos por los puestos que desempeñan. El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre la sobrecalificación y la brecha existente entre la formación educativa y las demandas reales del mercado laboral. Para ello, se empleó un enfoque cualitativo basado en una revisión documental, examinando casos en cinco áreas profesionales con el fin de identificar las causas de la sobrecalificación, las diferencias entre la formación recibida y las exigencias del mercado, así como posibles estrategias de solución. Los resultados evidencian que la sobrecalificación es frecuente en diversas áreas profesionales, como consecuencia del desajuste entre los perfiles formativos y las necesidades reales del entorno laboral. Se identificaron competencias subutilizadas y una brecha entre lo adquirido en la educación formal y lo requerido por los empleadores. Entre las estrategias propuestas para abordar esta problemática destacan el fortalecimiento de los vínculos entre academia y sector productivo, así como el impulso al desarrollo de habilidades transversales.

Palabras clave: Demanda laboral, formación educativa, mercado laboral, sobrecalificación.

Abstract: *In recent years, a structural phenomenon has intensified, directly affecting both the quality of employment and the efficiency of the educational system: the growing disconnect between the academic training received by professionals and the competencies actually demanded by the labor market. This misalignment has led to a significant increase in overqualification, understood as the employment of individuals with education levels and skills that exceed the requirements of the positions they occupy. The aim of this research is to analyze the relationship between overqualification and the gap between educational training and the actual demands of the labor market. A qualitative approach was used, based on a documentary review, examining cases in five professional areas to identify the causes of overqualification, the differences between academic training and labor market demands, as well as possible strategies for addressing the issue. The results show that overqualification is common across various professional fields, as a consequence of the mismatch between educational profiles and the real needs of the labor market. Underutilized skills and a gap between what is taught in formal education and what is required by employers were identified. Proposed strategies to address this problem include strengthening the links between academia and the productive sector, as well as promoting the development of transversal skills.*

Keywords: Labor demand, educational training, labor market, overqualification.

Introducción

En la actualidad, se percibe una creciente brecha entre la formación educativa de los profesionales y las competencias requeridas por el mercado laboral, lo que ha dado lugar a un fenómeno de sobrecalificación. Esta discrepancia provoca una inserción laboral inadecuada, altos niveles de subempleo y un desaprovechamiento del capital humano, afectando tanto el desarrollo individual de los profesionales como la eficiencia del sistema productivo (Lezcano & Smulders, 2023).

La sobrecalificación se refiere a la situación en la que un trabajador posee un nivel de educación o experiencia superior al requerido por su puesto laboral, generalmente desempeñándose en ocupaciones que no se ajustan a su formación académica (Palli et al., 2023). Este fenómeno se considera una forma de estratificación social, puesto que impacta negativamente en la satisfacción laboral y genera penalizaciones salariales, con repercusiones tanto a nivel macro y microeconómico como en el ámbito organizacional e individual (Hernando, 2023).

Se mide considerando a las personas con educación terciaria que se encuentran empleadas en ocupaciones de baja o media cualificación, específicamente dentro de los grupos principales 4 al 9 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ISCO-08, por sus siglas en inglés). Esta clasificación divide las ocupaciones en diez grandes grupos, siendo los grupos 4 a 9 aquellos que corresponden a funciones de menor cualificación, como tareas administrativas, de servicios, agrícolas, industriales o elementales. La presencia de sobrecalificación en estos casos evidencia un desajuste vertical de habilidades, reflejando una utilización ineficiente del capital humano al ubicarse en roles que no demandan el nivel formativo alcanzado (Eurostat, 2025a).

En el ámbito laboral, se identifican dos tipos de sobrecalificación: la transitoria y la permanente. La sobrecalificación transitoria ocurre cuando el trabajador, aunque inicialmente desempeña un empleo por debajo de su nivel educativo, mejora su ajuste con el tiempo gracias a la experiencia laboral, logrando eventualmente acceder a puestos acordes a su formación (Montes-Pineda et al., 2021). En contraste, la sobrecalificación permanente se presenta cuando el trabajador permanece de forma prolongada en un empleo que no requiere su nivel de estudios, sin evidenciar mejoras en el ajuste laboral a pesar del tiempo y la experiencia, consolidando así una situación de desajuste estructural (González & Miles, 2021).

Por otro lado, la brecha educativa-laboral hace referencia a las desigualdades en el acceso, las oportunidades y las condiciones laborales que enfrentan las personas según su nivel educativo, particularmente en relación con su formación académica (Stefos & Chávez, 2023). Esta brecha se manifiesta en el hecho de que, si bien algunas personas con educación superior logran acceder a empleos formales, con mejores salarios y posibilidades de desarrollo profesional, otras enfrentan barreras como el subempleo, la informalidad, la discriminación o la falta de acceso a trabajos de calidad (Adrogué & García, 2021).

En este contexto, el estudio de Lezcano y Smulders (2023), destaca que la sobrecalificación académico-laboral se debe principalmente a la brecha existente entre la formación educativa que imparten las instituciones y las demandas reales del mercado laboral local. Este desajuste provoca que muchos profesionales se desempeñen en empleos que no corresponden a su nivel formativo, evidenciando una sobreoferta de talento en áreas que no responden a las necesidades del mercado. Como resultado, se genera un deterioro en la calidad del empleo, afectando tanto a trabajadores como a empleadores.

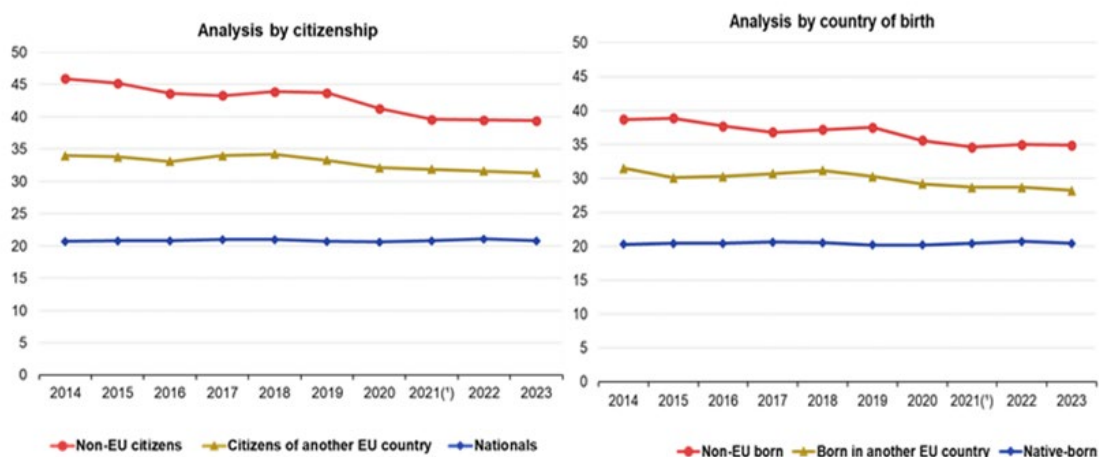
Erdogan y Bauer (2021), evidenciaron que entre 1972 y 2002 la proporción de trabajadores con sobreeducación aumentó notablemente, reflejando un desajuste entre los niveles educativos de los trabajadores y los requisitos de los empleos disponibles. Aunque en ciertos sectores y contextos organizacionales la sobrecualificación puede considerarse una ventaja al permitir a los empleados aportar habilidades adicionales, en general, puede tener consecuencias negativas, como una menor satisfacción laboral y mayores tasas de rotación.

Además, Rose (2023), en su estudio dirigido a estudiantes universitarios, señala que la brecha entre la formación educativa y las demandas del mercado laboral impacta negativamente en la experiencia de las prácticas laborales. Cuando los estudiantes perciben que poseen habilidades y conocimientos superiores a los requeridos, su motivación y aprendizaje en el trabajo disminuyen, lo que a su vez puede afectar su nivel de satisfacción con la práctica.

Finalmente, la investigación realizada por la Oficina Estadística de la Unión Europea, a través de la Encuesta Europea de la Fuerza Laboral (EU-LFS), que recopila información sobre las condiciones del mercado laboral en los países de la Unión Europea (UE), presenta datos correspondientes al año 2023. Los resultados muestran que las tasas de sobrecualificación son generalmente más altas entre los migrantes, especialmente aquellos provenientes de países fuera de la UE, con porcentajes cercanos al 40 %, en comparación con los nacionales, cuyas tasas rondan el 20% (Eurostat, 2025b). Esto indica que muchos trabajadores con educación terciaria están empleados en ocupaciones de menor cualificación. Además, se observa que la sobrecualificación aumenta con la edad en los migrantes, mientras que entre los nacionales es más elevada en los más jóvenes (ver figura 1).

Figura 1

Tasa de sobrecualificación de las personas empleadas de 20 a 64 años por ciudadanía y por país de nacimiento, UE, 2014-2023



Nota. Tomado de Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat, 2025b).

A pesar de que muchos profesionales egresan con una formación académica sólida, enfrentan dificultades para acceder a empleos acordes con su nivel educativo, debido a que las competencias adquiridas durante su formación no siempre se alinean con las habilidades prácticas, sociales y tecnológicas requeridas por el mercado laboral. Esta falta de correspondencia contribuye a fenómenos como la sobrecualificación, el subempleo, la desmotivación y la limitada proyección de crecimiento profesional.

El presente estudio tiene como objetivo general analizar la relación entre la sobrecalificación y la brecha existente entre la formación educativa y las demandas reales del mercado laboral, con el propósito de identificar sus efectos en la inserción y estabilidad laboral. Para ello, se plantean tres objetivos específicos: identificar los factores que generan la sobrecalificación en profesionales de distintas áreas del conocimiento; examinar las diferencias entre las competencias adquiridas en la educación formal y las habilidades requeridas por los empleadores; y, finalmente, proponer estrategias que contribuyan a reducir dicha brecha y a lograr una mejor alineación entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral.

Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y analítico, con el objetivo de comprender las causas, características y consecuencias del fenómeno de la sobrecalificación profesional en diversos sectores laborales, así como su relación con la brecha existente entre la formación educativa y las demandas reales del mercado de trabajo. El estudio se sustentó en una revisión documental y bibliográfica, basada en la recopilación y análisis de artículos científicos, informes institucionales, bases de datos oficiales y estudios de caso recientes, seleccionados por su pertinencia temática, actualidad y validez académica.

El análisis se centró en cinco áreas profesionales: Ingeniería, Tecnología, Salud, Educación, y Administración y Finanzas, lo que permitió identificar tanto factores comunes como particularidades asociadas a cada campo. La información fue organizada en tres ejes principales: causas de la sobrecalificación, discrepancias entre las competencias adquiridas y las requeridas, y estrategias orientadas a reducir dicha brecha.

Resultados

La figura 1 presenta los distintos factores que inciden en la sobrecalificación profesional, según el área de desempeño. En el campo de la Ingeniería, las habilidades de los profesionales se ven limitadas por diversas barreras de credenciales. Muchos ingenieros inmigrantes enfrentan exigentes requisitos de licenciamiento y certificación, dificultades en el reconocimiento de títulos extranjeros, problemas idiomáticos y falta de experiencia local, lo que los obliga a aceptar puestos de menor jerarquía o ajenos a su formación, generando una evidente infrautilización de sus competencias (Mahboubi & Zhang, 2024).

En el área de Tecnología, las competencias tienden a desvalorizarse debido a la automatización de tareas mediante herramientas digitales y sistemas de medición que priorizan la productividad sobre la profundidad técnica. Adicionalmente, en ciertos entornos laborales, la ausencia de colaboración y liderazgo participativo impide el uso pleno de las capacidades de los profesionales, provocando una percepción de sobrecalificación incluso en trabajos técnicamente especializados (Isirabahenda, 2024).

En el sector de la Salud, es frecuente la infrautilización de habilidades en el puesto actual, debido a un desajuste entre la formación del profesional y las funciones que desempeña. Esta situación se ve agravada por la escasez de oportunidades de desarrollo profesional, estructuras organizativas rígidas y una deficiente gestión del talento, lo que contribuye a que el personal sanitario perciba un uso limitado de sus capacidades en el ejercicio diario (Salem et al., 2025).

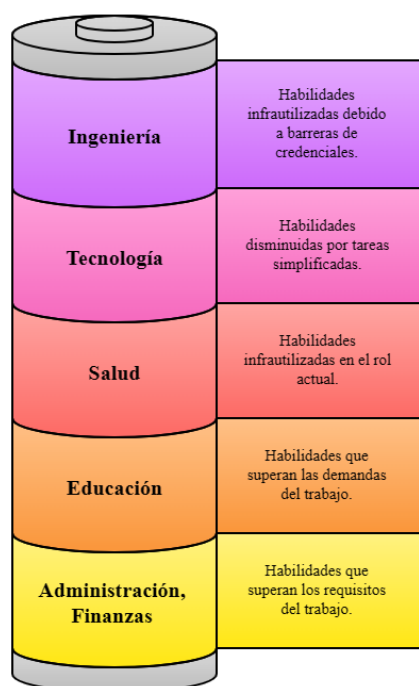
Por su parte, en el ámbito de la Educación, muchos profesionales poseen competencias que superan ampliamente las exigencias del cargo. Se observa que docentes con altos niveles académicos no logran aplicar completamente sus conocimientos en el aula, debido a un desfase entre su formación y las

expectativas del rol. A ello se suman la falta de formación continua, las escasas posibilidades de crecimiento profesional y la distancia entre las aspiraciones personales y las condiciones laborales, lo que refuerza la percepción de sobrecalificación (Chen et al., 2021).

Finalmente, en Administración y Finanzas, es habitual que las competencias superen los requerimientos del puesto. Muchos profesionales cuentan con formación avanzada, amplia experiencia, dominio de varios idiomas y certificaciones adicionales que no siempre se aplican en sus funciones diarias. Esta situación, unida a tareas rutinarias y bajo reconocimiento, incrementa la sensación de estar desempeñando cargos por debajo de sus capacidades reales (Yaşar & Alakuş, 2024).

Figura 1

Factores que generan sobrecalificación en profesionales según su área

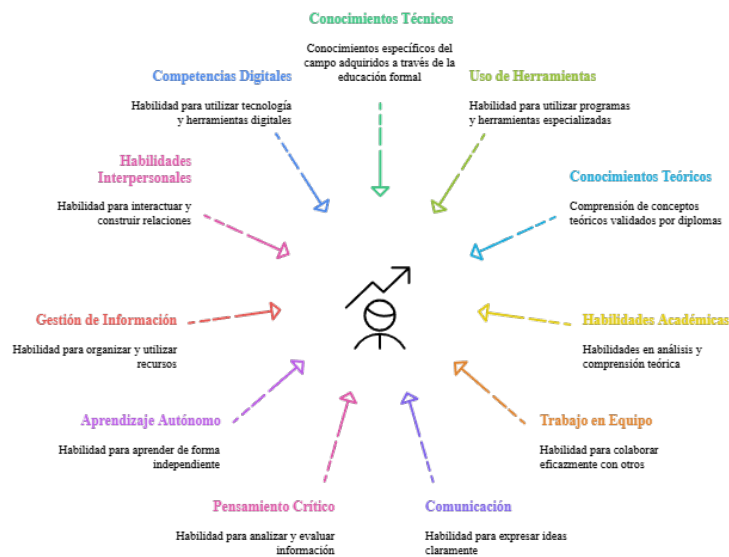


La figura 2 muestra las distintas habilidades que una persona adquiere a lo largo de su formación académica. Estas competencias abarcan conocimientos técnicos, manejo de herramientas, fundamentos teóricos, habilidades académicas, trabajo en equipo, comunicación, pensamiento crítico, aprendizaje autónomo, gestión de la información, habilidades interpersonales y competencias digitales. Cada una de ellas representa dimensiones clave del proceso educativo, integrando aspectos técnicos, cognitivos, interpersonales y digitales.

De acuerdo con Mundet y Peña (2021), la educación contemporánea debe responder a una visión integral que promueva capacidades colaborativas, comunicativas y reflexivas. Por su parte, Olmos-Migueláñez et al. (2021) subrayan el valor del aprendizaje autónomo y del pensamiento crítico como pilares del desarrollo educativo sostenible. En esa misma línea, Campos-Vázquez y Martínez (2024) destacan que las competencias digitales y la habilidad para gestionar información son fundamentales para desenvolverse eficazmente en entornos laborales complejos y altamente tecnificados.

Figura 2

Competencias adquiridas en la educación formal



La figura 3 sintetiza las competencias clave que demanda actualmente el mercado laboral, agrupadas en cuatro categorías: habilidades sociales, cognitivas, prácticas y técnicas, y conductuales y aptitudinales. Representadas dentro del contorno de un perfil humano, estas dimensiones reflejan la necesidad de una formación integral que articule conocimientos técnicos con capacidades interpersonales y personales.

Las habilidades sociales, como la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo, son esenciales en entornos laborales dinámicos y multidisciplinarios (Mundet & Peña, 2021). Las habilidades cognitivas, que incluyen el pensamiento crítico y la resolución de problemas, adquieren creciente relevancia por su contribución a la toma de decisiones informadas y a la innovación (Olmos-Migueláñez et al., 2021).

Por su parte, las habilidades prácticas y técnicas hacen referencia al dominio de herramientas y conocimientos específicos de cada sector productivo, lo que resulta fundamental para un desempeño profesional eficiente (Campos-Vázquez & Martínez, 2024). Finalmente, las habilidades conductuales y las aptitudes personales como la ética, la responsabilidad y la motivación son consideradas atributos esenciales para la empleabilidad y el desarrollo sostenible en el entorno laboral contemporáneo.

Figura 3

Habilidades requeridas por los empleadores



La desconexión entre las competencias adquiridas en el sistema educativo y las demandas del entorno productivo constituye una problemática persistente que requiere estrategias integrales para ser superada. En este contexto, el fortalecimiento de la vinculación entre el ámbito educativo y el laboral se configura como un eje central, como se ilustra en la figura 4. Una de las estrategias más relevantes consiste en la formación de alianzas entre instituciones educativas y el sector productivo, las cuales permiten actualizar los planes de estudio según las tendencias del mercado e implementar programas de formación dual y pasantías con contenidos supervisados.

Asimismo, el desarrollo de competencias transversales y digitales resulta indispensable para mejorar la empleabilidad de los egresados, integrando habilidades como el liderazgo, la resolución de problemas, el manejo de tecnologías, el análisis de datos y la ciberseguridad. De forma complementaria, los sistemas de orientación vocacional y profesional dentro de las universidades permiten a los estudiantes tomar decisiones informadas, alineando sus aspiraciones con las proyecciones reales del mercado laboral. Otra estrategia clave es el reconocimiento y la validación de competencias adquiridas fuera del sistema educativo formal, lo cual facilita la inserción laboral de personas con experiencia práctica o formación informal, y contribuye a reducir la sobrecualificación, especialmente en el caso de personas migrantes.

En la misma línea, la actualización continua del cuerpo docente garantiza una enseñanza contextualizada, promoviendo la capacitación en nuevas demandas laborales y el intercambio directo con el sector empresarial. Esta acción se refuerza con políticas públicas orientadas a equilibrar la oferta formativa con las necesidades del mercado, a través del diseño de medidas que fomenten empleos de calidad y eviten la saturación de carreras con baja demanda. Finalmente, se destaca la promoción del emprendimiento como una vía alternativa de empleabilidad autónoma, impulsando la creación de empresas mediante formación específica, acceso a financiamiento y redes de apoyo articuladas desde las propias instituciones educativas.

Figura 4

Estrategias para reducir la brecha entre la formación académica y el mercado laboral



Discusión

Los resultados obtenidos evidencian una marcada desconexión entre la formación académica impartida en diversas áreas del conocimiento y las competencias actualmente requeridas por el mercado laboral, lo que confirma el planteamiento teórico de que la sobrecalificación constituye una problemática estructural en los sistemas educativos y laborales contemporáneos (Lezcano & Smulders, 2023). Este desajuste repercute no solo en la inserción y estabilidad laboral de los profesionales, sino también en su motivación, productividad y bienestar individual.

En el área de Ingeniería, las barreras de credencialización, el escaso reconocimiento de títulos extranjeros y la falta de experiencia local afectan directamente la empleabilidad de los inmigrantes. Esto coincide con lo señalado por Mahboubi y Zhang (2024), quienes destacan que la infrautilización del talento responde más a obstáculos estructurales que a una carencia de competencias. Este hallazgo se corresponde con los datos de la Encuesta Europea de la Fuerza Laboral (EU-LFS, por sus siglas en inglés), que muestran mayores tasas de sobrecalificación entre migrantes, particularmente aquellos provenientes de fuera de la Unión Europea (Eurostat, 2025a).

En el campo de la Tecnología, la simplificación de tareas, el enfoque excesivo en la productividad y la limitada colaboración han generado un entorno en el que las habilidades técnicas se encuentran subutilizadas, dando lugar a percepciones de sobrecalificación incluso entre trabajadores altamente competentes. Esta realidad refleja el análisis de Isirabahenda (2024), quien documenta trayectorias laborales inciertas en empleados sobrecalificados, determinadas por dinámicas organizacionales pocas integradoras.

El sector de la Salud evidencia un desajuste entre la preparación profesional y las funciones asignadas, agravado por la escasez de oportunidades de desarrollo profesional y la rigidez organizativa. Esta situación concuerda con lo expuesto por Salem et al. (2025), quienes sostienen que la sobrecalificación en este ámbito puede derivar en alienación laboral y una disminución de la autoeficacia creativa.

En el ámbito de la Educación, se observa que los docentes con una alta formación académica no logran aplicar plenamente sus competencias. Esto se relaciona con la falta de formación continua y oportunidades de desarrollo profesional, lo que intensifica la percepción de sobrecalificación (Chen et al., 2021). Además, este fenómeno se vincula con la brecha entre las aspiraciones personales y las condiciones laborales, una forma de estratificación social destacada por Hernando (2023), que incide tanto a nivel organizacional como individual.

De manera similar, en el campo de Administración y Finanzas, la formación técnica, lingüística y experiencial supera las exigencias de funciones rutinarias, lo que refuerza la sensación de estar desempeñando cargos por debajo de las propias capacidades. Así lo indican Yaşar y Alakuş (2024), quienes subrayan que la sobrecalificación no solo es una condición objetiva, sino también una percepción subjetiva que influye en la satisfacción laboral y en la intención de permanencia (Chen et al., 2021).

Desde una perspectiva formativa, el análisis de las competencias adquiridas en la educación formal revela una oferta educativa robusta en conocimientos técnicos, habilidades cognitivas y digitales, así como competencias interpersonales (figura 3), en concordancia con lo propuesto por Mundet y Peña (2021) y Olmos-Migueláñez et al. (2021). No obstante, estas competencias no siempre se reflejan en los perfiles laborales que demandan los empleadores (figura 4), lo cual intensifica el fenómeno de la sobrecalificación. En este sentido, Campos-Vázquez y Martínez (2024) subrayan la importancia de las competencias digitales y de gestión de la información como elementos clave para desenvolverse en un mercado laboral cambiante, aunque estas no siempre están presentes en los puestos que ocupan los egresados.

Finalmente, las estrategias presentadas en la Figura 5 buscan cerrar esta brecha mediante la articulación entre las instituciones educativas y el sector productivo, la promoción de competencias transversales y la implementación de sistemas de orientación vocacional, entre otras medidas. Estas acciones responden a la necesidad de reducir la sobrecualificación estructural (González & Miles, 2021) y avanzar hacia una mayor alineación entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral, como recomiendan Lezcano y Smulders (2023) en su estudio realizado en Paraguay.

Conclusiones

En relación con los factores que generan la sobrecualificación en profesionales de diversas áreas del conocimiento, se concluye que esta situación está influenciada por elementos como el desajuste entre la oferta educativa y las demandas reales del entorno laboral, la rigidez en los procesos de homologación de títulos, la carencia de experiencia práctica y las estructuras organizacionales poco flexibles. Además, la falta de oportunidades para el crecimiento profesional y el uso limitado de las capacidades adquiridas contribuyen a mantener esta condición en sectores como Ingeniería, Tecnología, Salud, Educación y Finanzas.

Respecto a las diferencias entre las competencias obtenidas en la educación formal y las habilidades requeridas por los empleadores, se identifica una brecha relevante. La formación académica proporciona a los profesionales una variedad de competencias técnicas, cognitivas, interpersonales y digitales; sin embargo, el mercado laboral demanda una aplicación más integrada y práctica de estas habilidades, así como capacidades conductuales como la ética profesional, la motivación y la adaptabilidad, las cuales frecuentemente no reciben la atención necesaria durante el proceso educativo.

En cuanto a las estrategias para reducir esta brecha entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral, se resalta la importancia de fortalecer los vínculos entre las instituciones educativas y los sectores productivos. Entre las acciones clave se encuentran la actualización curricular, la implementación de programas de formación práctica, el desarrollo de competencias transversales y digitales, la orientación profesional efectiva y el reconocimiento de aprendizajes no formales. Asimismo, es fundamental promover políticas públicas que regulen la oferta académica de acuerdo con las demandas del mercado y fomenten el emprendimiento como alternativa para la inserción laboral.

Referencias

- Adrogué, C., & García, A. (2021). Brechas de equidad en el acceso a la educación superior argentina. *Páginas De Educación*, 14(2), 28–51. <https://doi.org/10.22235/pe.v14i2.2507>
- Campos-Vázquez, R., & Martínez, J. (2024). Habilidades buscadas por las empresas en el mercado laboral mexicano: un análisis de las ofertas laborales publicadas en internet. *Estudios Económicos (México, DF)*, 39(2), 243-278. <https://doi.org/10.24201/ee.v39i2.452>
- Chen, G., Tang, Y., & Su, Y. (2021). The effect of perceived over-qualification on turnover intention from a cognition perspective. *Frontiers in Psychology*, 12, 699715. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699715>
- Erdogan, B., & Bauer, T. (2021). Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 259-283. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- Eurostat. (2025a). *EU-LFS – European Union Labour Force Survey*. GESIS: European Microdata (GESIS – Leibniz-Institute for the Social Sciences). <https://www.gesis.org/en/gml/european-microdata/eu-lfs>

- Eurostat. (2025b). *Migrant integration statistics – Over-qualification*. In *Statistics Explained*. <https://acortar.link/hzI2rX>
- González, X., & Miles, D. (2021). La transición de la universidad al trabajo y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Cuadernos de Información económica*, 283, 57-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8006863>
- Hernando, S. (2023). No es oro todo lo que reluce: precariedad y sobrecualificación en el mercado de trabajo de los doctores. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, (9), 31–66. <https://doi.org/10.5944/ts.2022.36439>
- Isirabahenda, G. (2024). Evidencing Uncertain Career Paths among Overqualified Employees. *Pangeea*, 24(2/24), 45-56. <https://acortar.link/xxAvEc>
- Lezcano, E., & Smulder, M. (2023). Oferta y demanda laboral en la Ciudad de Encarnación. *Arandu UTIC*, 10(1), 181–191. <https://acortar.link/onbwUy>
- Mahboubi, P., & Zhang, T. (2024). Harnessing Immigrant Talent: Reducing Overqualification and Strengthening the Immigration System. *CD Howe Institute*, 672. <https://is.gd/rUkzjJ>
- Montes-Pineda, Ó., Yserte, R., & Rivera, M. (2021). Sobreeducación o sobrecualificación: ¿Importan los entornos laborales?. *Revista de educación*, (394). <https://acortar.link/QGF6v4>
- Mundet, L., & Peña, J. (2021). Percepción de competencias en las prácticas profesionalizantes e inserción laboral del Técnico en Redacción de Textos. *MLS Educational Research (MLSER)*, 5(2). <https://doi.org/10.29314/mlser.v5i2.531>
- Olmos-Migueláñez, S., Torrecilla, E., & Gamazo, A. (2021). Competencias del Grado en Pedagogía: Percepción desde el punto de vista de los egresados. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 22(1), 85-97. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203079429003>
- Palli, W., Flores, M., & Fernández, Y. (2023). Sobrecualificación de profesionales del sector comercial en la Provincia de San Román, Perú. *Waynarroque - Revista De Ciencias Sociales Aplicadas*, 3(2), 45–58. <https://doi.org/10.47190/rcsaw.v3i2.78>
- Rose, P. (2023). Intern Motivation to Learn: The Moderating Role of Perceived Overqualification. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 24(4), 437-448. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1409031>
- Salem, S., Eldeeb, G, & Ageiz, M. (2025). Perceived Over-Qualification among Nursing Staff in Relation to Creative Self-Efficacy, Workaholism, and Work Alienation. *Tanta Scientific Nursing Journal*, 36(1). <https://doi.org/10.21608/tsnj.2025.424753>
- Stefos, E., & Chávez, C. (2023). Brechas educativas en Ecuador: El caso de la población con estudios universitarios. *Revista Scientific*, 8(28), 230–244. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2023.8.28.12.230-244>
- Yaşar, E., & Alakuş, N. (2024). Are they really overqualification? Evaluation of perceived overqualification by the employees. *Journal of multidisciplinary academic tourism*, 9(1), 73-85. <https://doi.org/10.31822/jomat.2024-9-1-73>

Declaraciones éticas

Conflicto de interés

La autora declara que no existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la presente investigación.

Fuente de financiamiento

La investigación fue financiada en su totalidad por la propia autora.

Contribución de autoría

Arleth Gabriela Osorio Ruiz: Conceptualización, metodología, software, validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, recursos, supervisión.

La autora intervino de manera activa en el análisis de los resultados, así como en la revisión crítica y la aprobación de la versión final del manuscrito para su publicación.