



Subutilización de la Fuerza de Trabajo

Medición de la Inadecuación por calificación según
nivel educativo con la ENE

Subdepartamento de Estadísticas Continuas del Trabajo
Departamento de Estadísticas del trabajo
Subdirección Técnica
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

23 mayo 2025

Contenidos

- Antecedentes
- Marco conceptual
- Medición del desajuste
- Aplicación de métodos en la ENE
- Conclusiones
- Plan de difusión

1.

Antecedentes

- En las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET) se ha debatido en varias ocasiones la medición de la subutilización por habilidades; sin embargo, aún no se cuenta con una **Resolución definitiva que operativice el cómo medir este tipo de subutilización en todas sus dimensiones.**
- **En la 9º CIET (1957)**, se **debatió por primera** vez la cuestión del subempleo relacionado con el uso indebido de habilidades, donde se categorizó como “encubrimiento” de subempleo.
- **En la 11º CIET (1966)** también se discutió este tipo de subutilización en términos de subempleo, **pero no lograron desarrollar ni acordar criterios para su medición.**
- El problema de cómo definir y medir la subutilización de habilidades no se abordó hasta **1998 (16º CIET)**, cuando se destacó la **importancia de producir indicadores separados para otras tres formas de empleo inadecuado (sumados a la insuficiencia de horas):**
 - **Empleo inadecuado relacionado con las habilidades.**
 - **Empleo inadecuado relacionado con los ingresos.**
 - **Empleo inadecuado relacionado con horas excesivas.**

- En la CIET 18° (2008), el concepto fue nuevamente discutido y se elaboró una propuesta con un **indicador de años de escolaridad completa, y cuyo “corte” fuera una desviación estándar por encima de la media de los años completos de escolarización en el grupo de ocupación.**
 - Durante el debate se destacó que el nivel de educación era un indicador aproximado del nivel de habilidades, mientras que la ocupación era un indicador aproximado del uso de las habilidades.
- La CIET 19° identificó como prioridad seguir trabajando en la medición de la subutilización relacionada con las habilidades, ingreso y trabajo excesivo.
- Departamento de Estadística de la OIT trabajó en la revisión de varios enfoques para medir la subutilización por inadecuación de habilidades y de bajos ingresos.
 - En la CIET 20° se presentó el documento: “**Directrices relativas a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas**”, sobre el cual se basa esta presentación.

2.

Discusión conceptual

- Normalmente, los **“términos de “calificación” y “habilidad” (o competencia) suelen utilizarse indistintamente como sinónimos.** Sin embargo, la calificación la entenderemos como el conjunto de conocimientos que se adquieren al momento de finalizar los estudios educativos (formales o informales). Esto último es una aproximación de las habilidades que se entenderán como la capacidad de aplicar y utilizar las competencias adquiridas en un determinado trabajo.
- De esta manera, los programas educacionales proporcionan un indicador aproximado de las habilidades de una persona, porque:
 - Pueden convertirse en obsoletos con el tiempo.
 - Aumentan a medida que los trabajadores adquieren nuevas habilidades, que pueden ser adquiridas fuera de la educación formal (capacitación en el trabajo, experiencia, autoaprendizaje, etc.).
- Distintos esfuerzos para medir la subutilización por desajustes de calificaciones y habilidades han demostrado que, en la mayoría de los países, independientemente del enfoque de medición utilizado, la **“sobreclificación” y el “exceso de habilidades”, coexisten con “subcalificación” y la “insuficiencia de habilidades”**, por lo tanto, se decidió cubrir y medir **“ambos lados de la moneda”**.

- Los logros educativos, las calificaciones y el campo de estudio están definidos por las Naciones Unidas, la Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en la CINE 2011:

(a) el **logro educativo** es el nivel más alto de educación que un individuo ha alcanzado con éxito terminado. Esto generalmente se mide con respecto al programa de educación superior completado con éxito, que normalmente está certificado por una cualificación reconocida;

(b) la **calificación** es la confirmación oficial, generalmente en forma de documento;

(c) **campo de estudio** es un dominio, rama o área de contenido amplio cubierto por una educación programa, curso o módulo.

- Por otra parte, en la publicación del Informe de Seguimiento de la Educación para todos en el Mundo (2012), la UNESCO identifica tres tipos principales de habilidades (competencias):

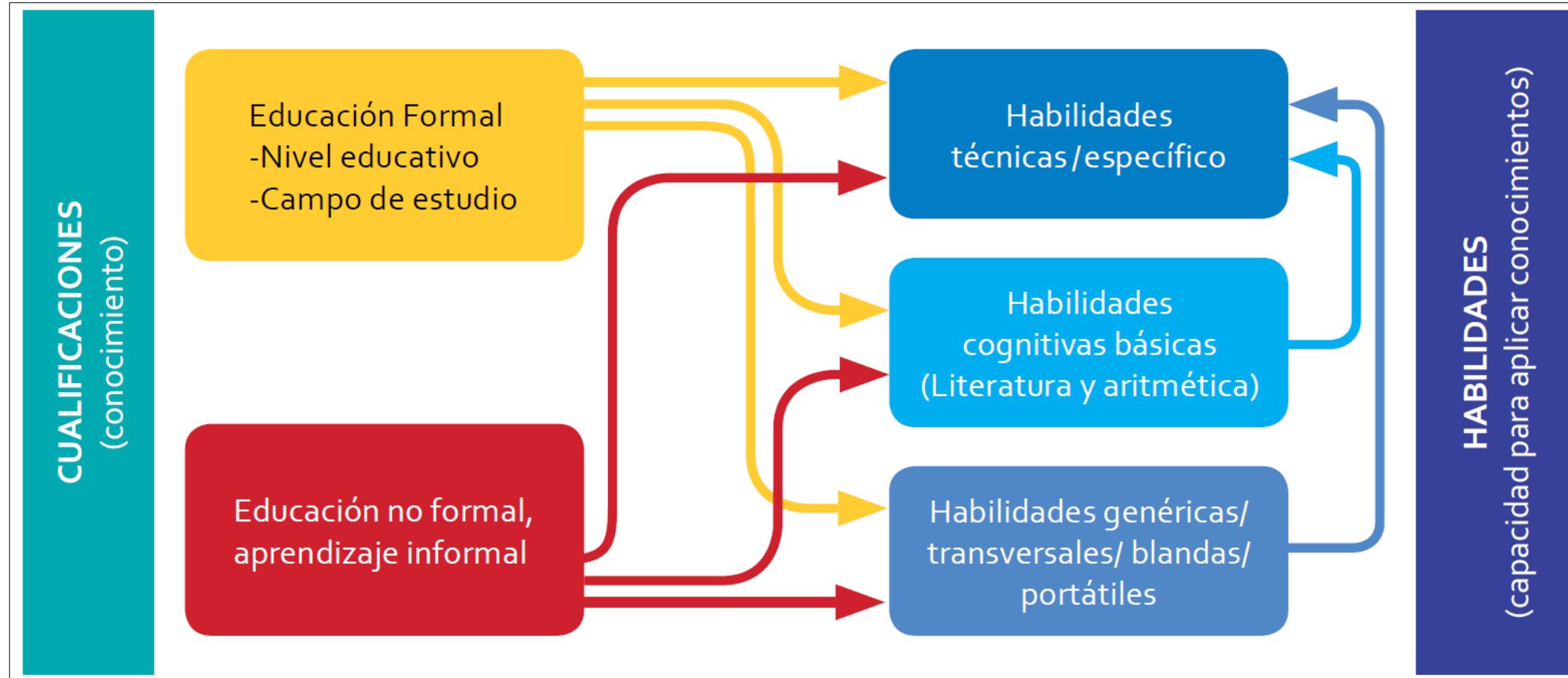
(a) Competencias técnicas/específicas del trabajo: conocimiento de los productos, uso de maquinarias, técnicas de producción, etc.

(b) Competencias básicas: la alfabetización, la aritmética, TIC's, etc.

(c) Competencias transferibles: resolución de problemas, habilidades cognitivas, habilidades físicas, etc.

Esquema

Diferencia conceptual entre las calificaciones y las habilidades (competencias)



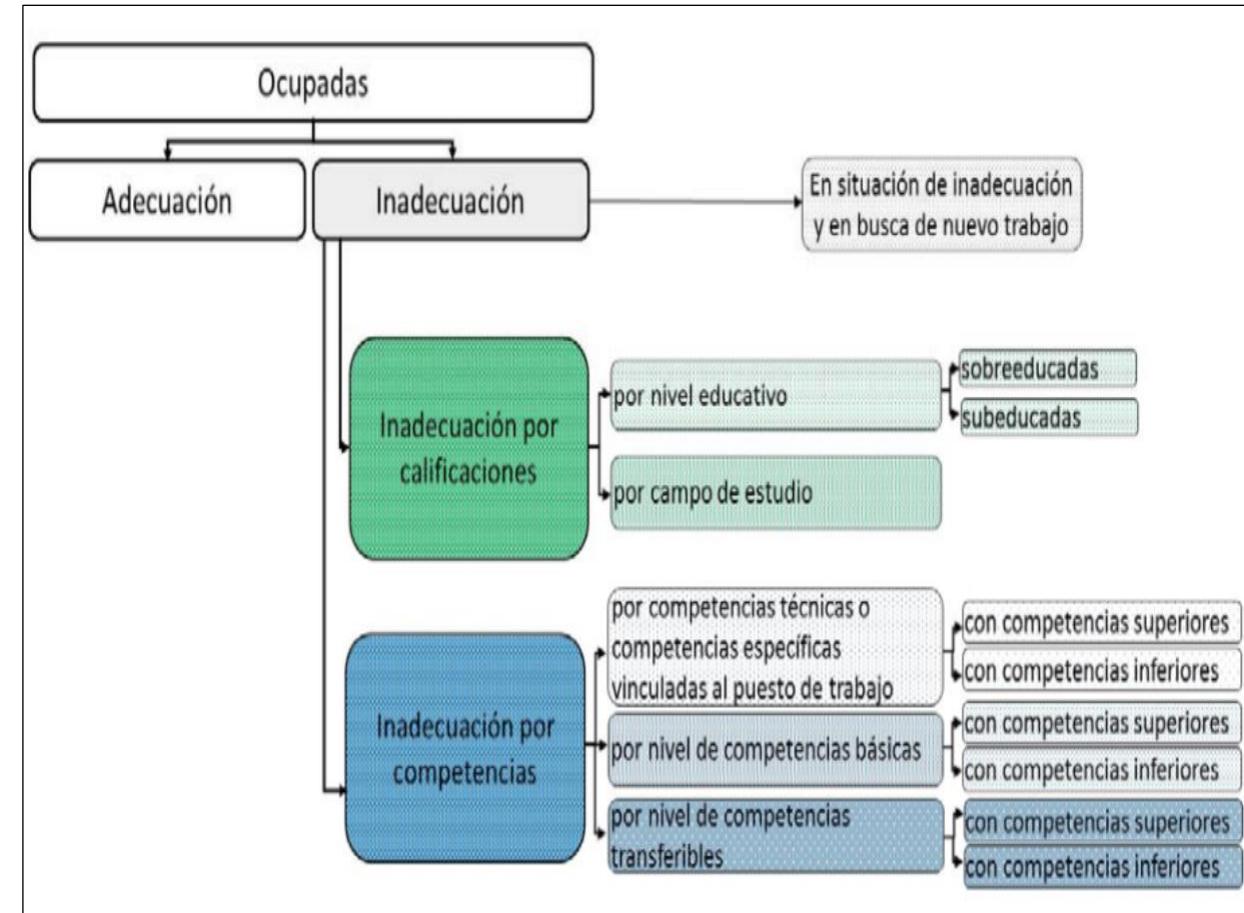
FUENTE: CEPAL (2021) en base a “Qualification and skill mismatch: concepts and measurement”, (OIT), 2018.

Definiciones de desajuste

- Una persona ocupada puede experimentar **dos formas principales de desajuste**:
 - (a) **Desajuste de calificaciones**: persona que, durante el período de referencia, ocupó un puesto de trabajo cuyos requisitos de **calificación** no correspondían al nivel y/o tipo de calificación que poseía.
 - Desajuste por nivel de educación.
 - Desajuste por campo de estudio.
 - (b) **Desajuste de habilidades (competencias)**: persona que, durante el período de referencia, ocupó un puesto de trabajo, cuyas **habilidades** requeridas no correspondían a las habilidades que poseía.
 - Desajuste de competencias técnicas y/o específicas del puesto de trabajo;
 - Desajuste de competencias básicas;
 - Desajuste de competencias transferibles.

Definiciones de desajuste

- De esta manera una persona ocupada puede experimentar:
 - **Sobre (sub) educación**, cuando el **nivel de educación y/o formación es superior (inferior)** al requerido para realizar su trabajo.
 - **Exceso (insuficiencia) competencias**, cuando el **nivel y/o tipos de habilidades son superiores (inferiores)** a los necesarios para realizar su trabajo.
- Asimismo, cuando las personas están ocupadas en un **trabajo no relacionado con su campo de estudio**, se indica que estas personas tienen un **trabajo no coincidente**.



FUENTE: Directrices 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (sobre medición de la inadecuación de las calificaciones), 2018.

3.

Medición del desajuste

(a) Desajuste del nivel de educación

- En la literatura, **hay tres formas** en que se ha medido el desajuste del nivel de educación:
 1. **Enfoque normativo:** con este método el desajuste se estima utilizando una clasificación elaborada ex ante por un analista experto en clasificar ocupaciones, en el que el nivel mínimo de educación es especificado para cada ocupación o grupo de ocupaciones con el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) a 1, 2 o 3 dígitos (otros ejemplos son el Diccionario de Títulos Ocupacionales DOT-O*NET, US BLS Educación y sistema de clasificación de entrenamiento).
 2. **Enfoque estadístico:** este método se basa en analizar la distribución de los niveles educativos de los trabajadores dentro de cada ocupación o grupo ocupacional para determinar el nivel de educación requerido para un trabajo.
 - Comparación del nivel **real de educación de un trabajador individual con la moda** del nivel educacional de todos los trabajadores y trabajadoras en su ocupación o grupo ocupacional.
 - Comparación de los **años reales de escolaridad de un trabajador individual con la moda, mediana o media** de años de escolaridad de todos los trabajadores en su ocupación u ocupación grupo.

3. Enfoque de autoevaluación:

- Se realizan preguntas a los trabajadores **sobre la coincidencia autopercibida entre su nivel de educación y el nivel de educación requerido para su trabajo** (acercamiento directo).
- Se realizan preguntas a los trabajadores **sobre el nivel de educación requerido** para obtener o desempeñar su trabajo actual, que luego se compara con su nivel real de educación (enfoque indirecto).
 - ✓ Al igual que con el enfoque estadístico, se puede utilizar la moda para determinar el nivel de una ocupación o un grupo de ocupaciones.

(b) Desajuste del campo de estudio

- La medición del desajuste del campo de estudio se basa en información sobre el campo de estudio principal en el nivel más alto (o más reciente) de educación de una persona empleada, su ocupación y la relevancia de los diferentes campos de estudio para cada ocupación o grupo ocupacional.
- El desajuste del campo de estudio también se puede medir de tres maneras: el normativo, el estadístico y autoevaluación.

Enfoque	Ventajas	Desventajas
1. Normativo	<ul style="list-style-type: none">- La principal ventaja del enfoque normativo es que se basa en el conocimiento de un analista experto sobre los requisitos de un puesto de trabajo y es un criterio fácil de aplicar.	<ul style="list-style-type: none">-Pueden volverse obsoletos porque son sensibles a los cambios tecnológicos, lo que requiere una revisión continua.- El supuesto de que todos los puestos de trabajo con el mismo código ocupacional son homogéneos (es decir, realizar exactamente las mismas tareas), es discutible.
2. Estadístico	<ul style="list-style-type: none">- La principal ventaja del enfoque estadístico es que es fácil de aplicar y el desajuste se puede estimar, simplemente utilizando variables centrales de las Encuestas de Fuerza de Trabajo u otras encuestas de hogares	<ul style="list-style-type: none">-Supone la homogeneidad de los requisitos educativos para todos los puestos de trabajo con el mismo código ocupacional.- La moda en el grupo ocupacional también tiende a ser impulsado por la mayoría de los trabajadores mayores y aquellos con permanencia más larga, por lo que el enfoque tenderá a reflejar los requisitos históricos de entrada en lugar de los actuales.-Dado que el desajuste se define en términos relativos, el número estimado de personas no coincidentes en el puesto de trabajo puede cambiar de un año a otro simplemente porque el nivel modal de educación aumenta dentro de una ocupación o grupo ocupacional determinado.
3. Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none">- La principal ventaja del enfoque de autoevaluación es que toma en cuenta la heterogeneidad de los puestos de trabajo, porque los encuestados tienen mayor conocimiento sobre sus trabajos y las tareas que ellos ejecutan.	<ul style="list-style-type: none">- La desventaja de este enfoque es su subjetividad; depende de la percepción del encuestado. Evaluación de una persona sobre la educación requerida para desempeñarse en su trabajo puede no coincidir con el de otra persona que realiza un trabajo similar.- Las estimaciones dependerán de la redacción exacta de la pregunta utilizada (por ejemplo, una pregunta sobre los requisitos para conseguir el trabajo será diferente de una estimación a partir de una pregunta, sobre los requisitos para realizar el trabajo).

(c) Desajuste de habilidades (competencias)

- El desajuste de habilidades no puede medirse de la misma manera que el desajuste de calificaciones porque las **habilidades no están certificadas** y es más difícil determinar las habilidades individuales. Se pueden distinguir tres formas:
 1. **Encuestas de Fuerza Laboral (trabajadores):** es una autoevaluación que hace el trabajador de las habilidades requeridas y poseídas para desempeñar el trabajo.
 - ✓ Este tipo de preguntas pueden ser incluidas en las Encuestas de Fuerza de Trabajo (encuesta en 2da etapa) u otras encuestas de hogares. Aunque tales medidas pueden ser subjetivas ya que los encuestados pueden exagerar sus propias habilidades.
 2. **Encuestas a empresas (empleadores):** alternativamente, la medición puede basarse en la evaluación del empleador.
 - ✓ Este tipo de preguntas se pueden incluir en cualquier encuesta de empresas que recopile datos relacionados con el empleo. Sin embargo, realizar encuestas a gran escala con este tipo puede ser costosa y desafiante, debido a las dificultades de evaluar el desempeño real de los trabajadores.
 3. **Aplicación de test de habilidades:** finalmente mediante la evaluación directa de las habilidades poseídas (por ejemplo, pruebas de lectura, escritura y aritmética).
 - ✓ La medición directa de las habilidades requiere mucho tiempo y es costosa, ya que implica un análisis detallado del puesto, un análisis de la ocupación, además de las pruebas de habilidades.

4.

Aplicación de Métodos en la ENE

Cálculos de inadecuación por calificación según nivel educativo

4.1

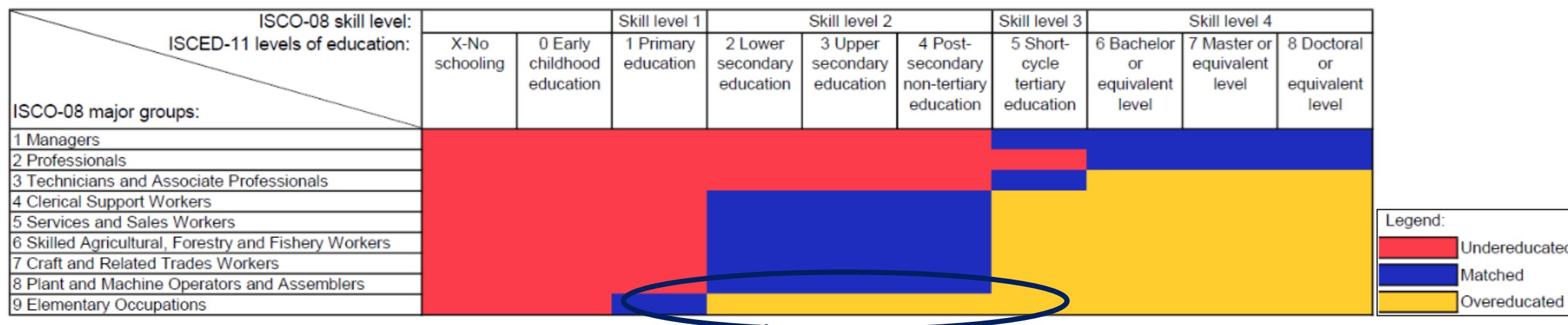
Aproximación Normativa

1. Enfoque Normativo

Operativamente, lo que indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es que se puede hacer una correspondencia entre cada nivel de la CINE con cada grupo de trabajadores clasificados según la CIUO a 1 dígito, evidenciando tres categorías:

- Subeducados
- Emparejados
- Sobreeducados

Indicador de Inadecuación por educación en personas ocupadas, ILO Stat.



1. Enfoque Normativo

Acompañado de la propuesta de un nuevo indicador de inadecuación de la ocupación por calificación según nivel educativo, se propone actualizar el Clasificador Internacional de Nivel Educativo (CINE) a su versión más reciente de 2011, siguiendo los lineamientos de la OIT para la medición de este tipo de subutilización.

Clasificador de logro educativo CINE-A 2011, Adaptación ENE.

0 Menos que educación primaria
01 Nunca cursó un programa educativo
02 Educación de la primera infancia (incluye la forma parcial)
03 Primaria en forma parcial (sin conclusión del nivel)
1 Educación primaria
10 Educación primaria (nivel 1)
14 Educación primaria (nivel 2), con orientación general
2 Educación secundaria
24 Educación secundaria, con orientación general
25 Educación secundaria, con orientación vocacional
3 Educación terciaria de ciclo corto
34 Educación terciaria de ciclo corto, con orientación general
35 Educación terciaria de ciclo corto, con orientación vocacional
4 Grado de educación terciaria o nivel equivalente
46 Grado de educación terciaria o nivel equivalente, con orientación no especificada
5 Nivel de maestría, especialización o equivalente
56 Nivel de maestría, especialización o equivalente, con orientación no especificada
6 Nivel de doctorado o equivalente
64 Nivel de doctorado o equivalente, con orientación académica
9 Sin clasificación
98 Educación diferencial
99 No sabe o no responde variable relevante para clasificación

4.2

Aproximación Estadística

2. Enfoque Estadístico

Como se vio en el apartado anterior, el enfoque estadístico se basa en comparar la **moda de cada categoría CINE con su respectivo nivel ocupacional CIUO**. De esta manera, todo lo que esté “por debajo” de la moda en nivel educativo será subeducación, mientras que lo que esté “por encima” se categoriza como sobreeducación.

Por construcción, este método hará que se sobreestime la situación de “inadecuación” y se subestime a las personas que se encuentran “emparejadas”. Por esta razón se desestima su producción como estadística oficial. Al mismo tiempo es fácilmente calculable por el usuario que necesite generar estadísticas comparadas.

Enfoque estadístico para inadecuación por calificación, según nivel educativo, ENE-2024

CIUO/CINE	0	1	2	3	4	5	6	9
1	494	6.537	65.475	35.955	258.921	48.553	1.520	119
2	257	3.365	104.668	81.720	1.207.886	128.342	25.538	225
3	1.357			415.120	336.028	10.569	698	367
4	1.505	20.610	248.193	107.451	92.156	2.087	81	53
5	54.617	324.679	1.152.565	247.217	200.678	4.223	33	1.952
		91.420	71.380	9.388	8.999	296	53	642
7	45.989	295.078	568.430	122.305	84.908	1.620	0	2.040
8			440.694	66.710	43.020	413	0	859
9	134.826	537.050	776.486	72.789	44.642	1.143	120	8.998
10	0			15.851	4.317	58	0	0
999	0	453	1.229	726	752	130	140	0

4.3

Aproximación Normativa aplicada en la ENE

3. Enfoque Normativo aplicado en la ENE

A continuación, se realiza la aplicación metodológica para medir el desajuste educativo en la ENE, basado en el enfoque normativo recomendado por la OIT y adaptado a Chile. Así, la propuesta ajusta el clasificador recomendado para que refleje de mejor manera los desajustes de educación en el mercado laboral chileno.

Para lograr el objetivo, se realiza un análisis de glosas de ocupación sobre la base anualizada de la ENE (año 2024 por simplicidad). De esta manera, por cada grupo de ocupación (CIUO-08), se revisan las glosas que indican los encuestados, para tener un panorama general de las ocupaciones reportadas que permita discernir de buena manera el nivel educación que le “corresponde” a cada una.

Asimismo, utilizando la CINE 2011, se utiliza como nivel de habilidad una aproximación al ciclo educativo chileno, esto es: menos que 6to básico (nivel 0); 6to básico completo (nivel 1), 8vo básico completo (nivel 2), educación media completa (nivel 3), educación superior no universitaria completa (nivel 4) y educación universitaria completa o superior (nivel 5).

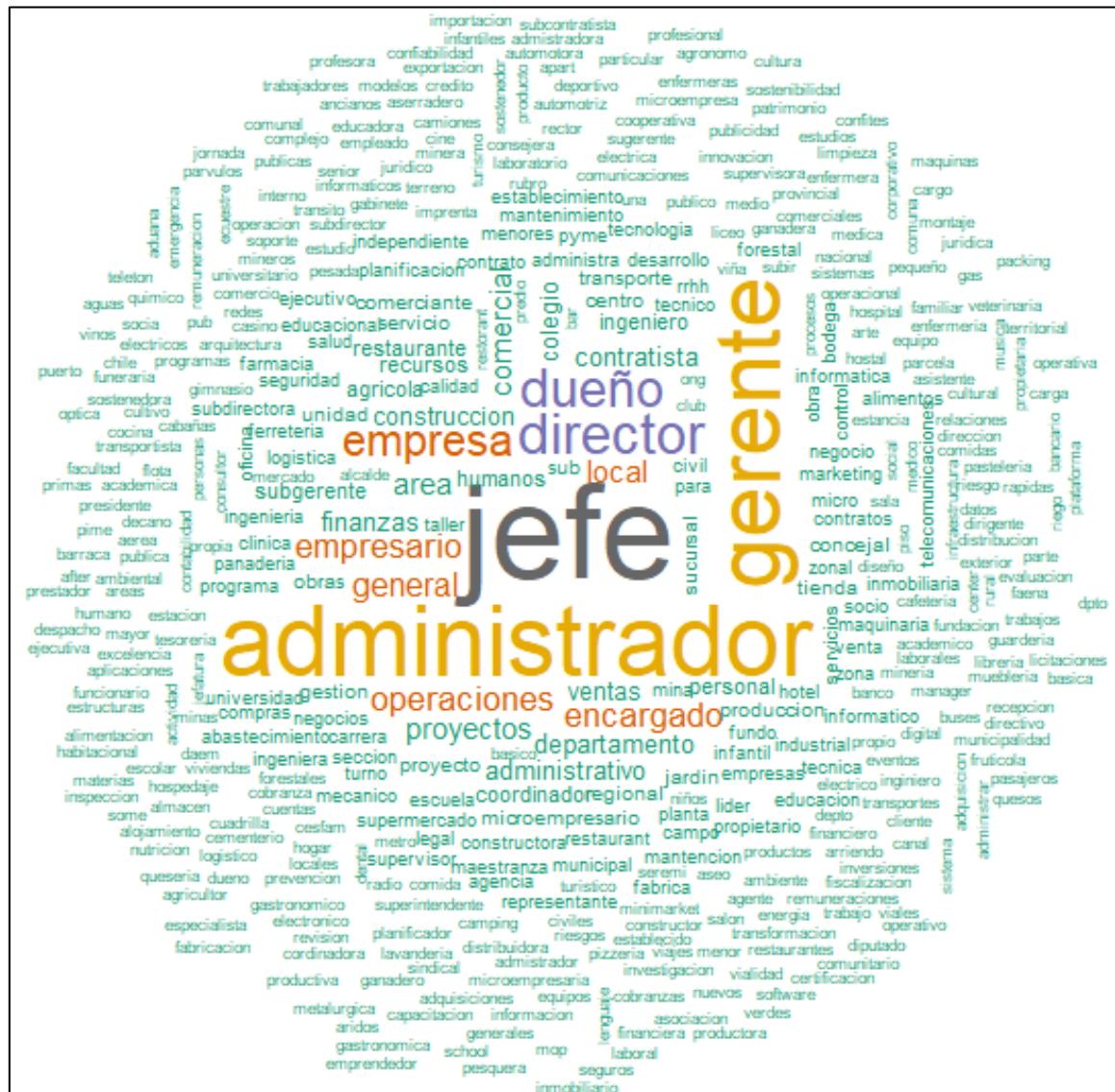
Finalmente, juntando ambas clasificaciones, se entrega un indicador que identifica tres categorías para medir inadecuación por calificación, según nivel educativo (“subeducados”; “emparejados”; y “sobreeducados”).

3. Enfoque Normativo Propuesto

En el **Grupo 1 - Directores y gerentes** se distinguen glosas asociadas a la administración (gerencia, subgerencia, jefatura, coordinación) de empresas, locales comerciales o restaurantes. Así como dueños de empresas (empresarios, microempresarios, etc.).

Al mismo tiempo, se distinguen algunas labores políticas de autoridades de los gobiernos locales. También se evidencian glosas de directivos de empresas, o de instituciones grandes como colegios o universidades.

Grupo 1 - Directores y gerentes

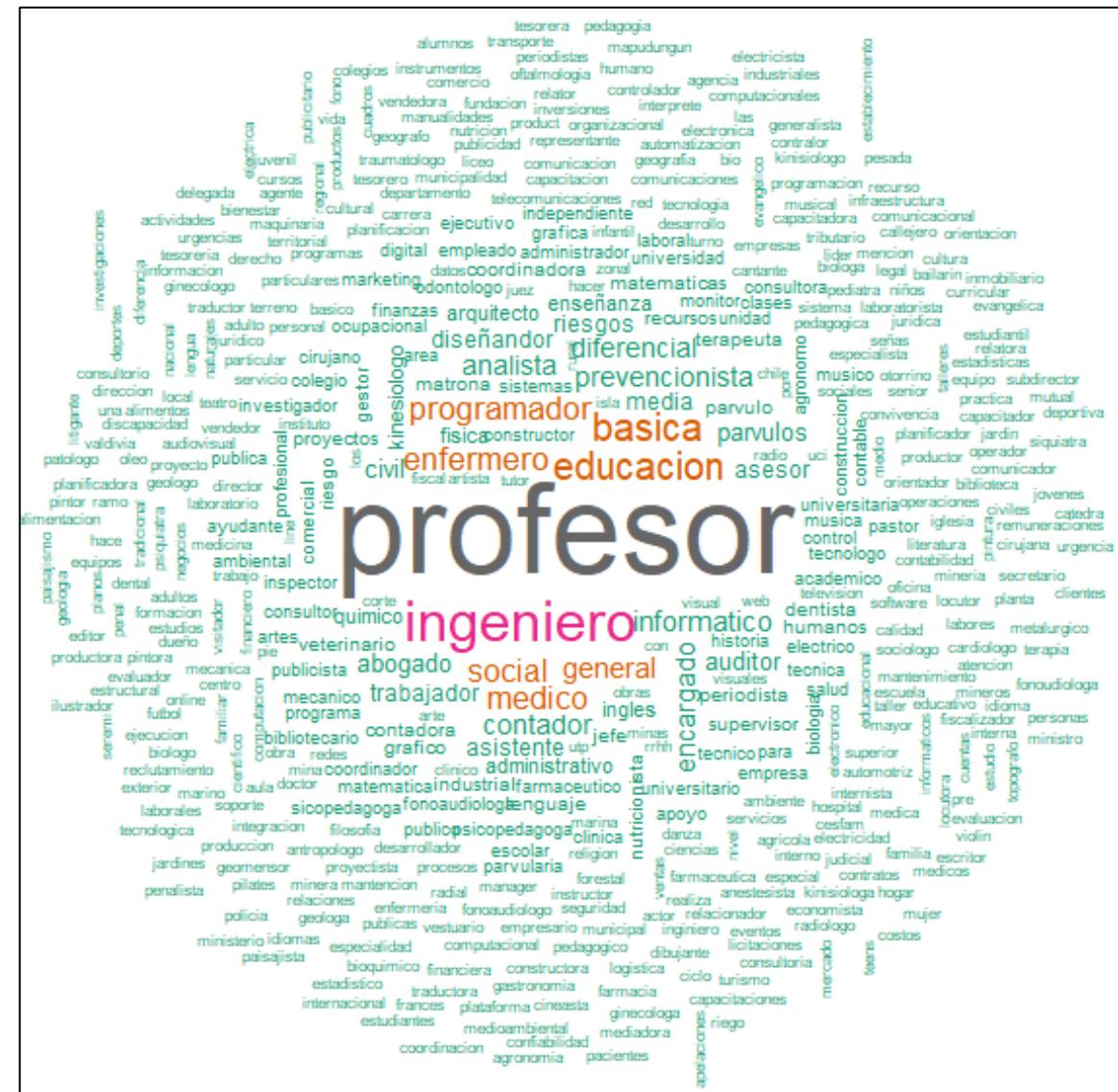


3. Enfoque Normativo Propuesto

En el **Grupo 2 - Profesionales, científicos e intelectuales** se distinguen mayoritariamente glosas asociadas a ocupaciones profesionales, como profesores, ingenieros, enfermeros, médicos, diseñadores, programadores, contadores, analistas, abogados, informáticos, químicos, odontólogos, etc.

También se observan algunas glosas de científicos, investigadores, académicos.

Grupo 2 - Profesionales, científicos e intelectuales



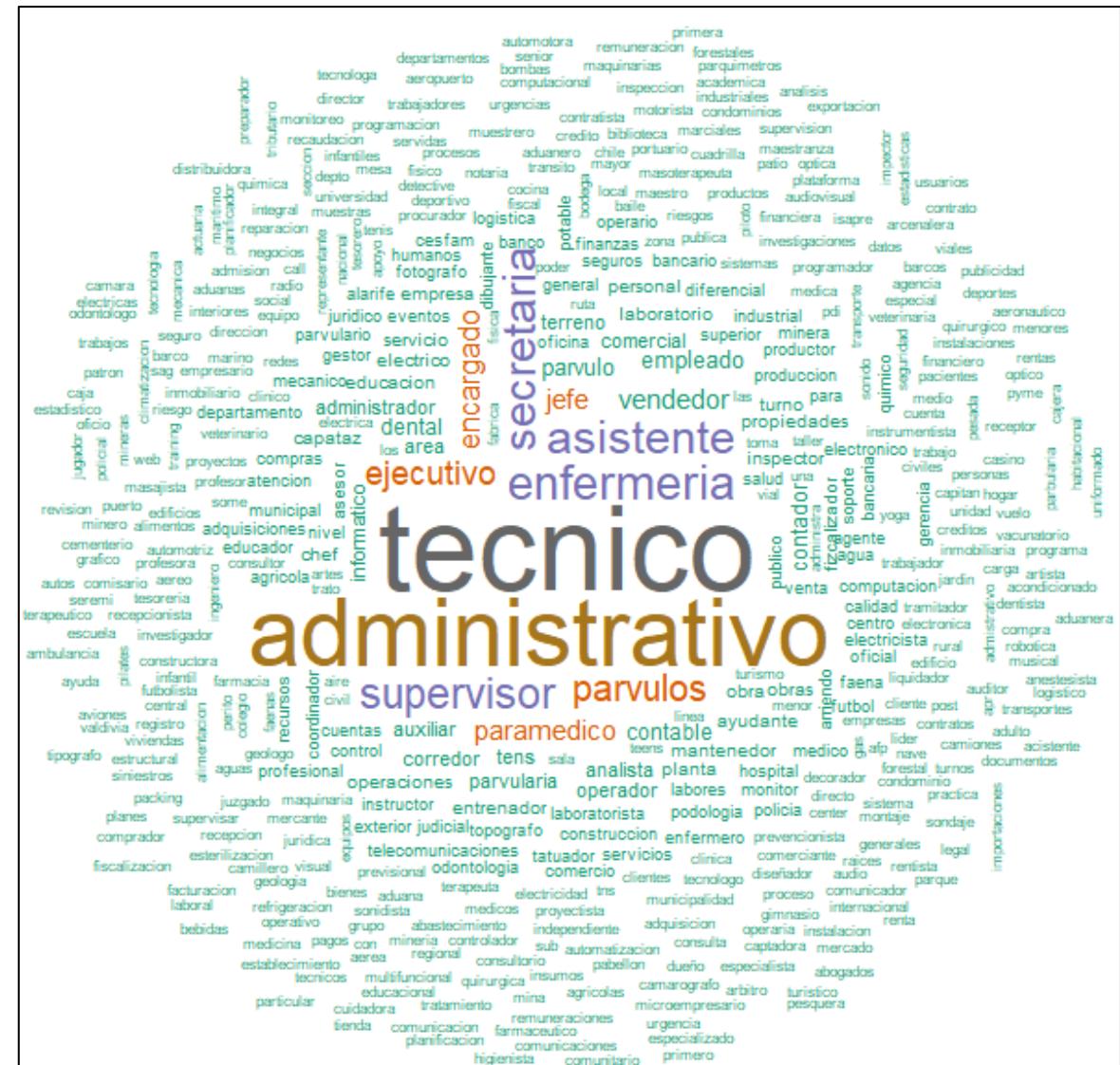
3. Enfoque Normativo Propuesto

En el **Grupo 3 - Técnicos y profesionales de nivel medio** se distinguen glosas asociadas a técnicos en diversas áreas: dibujante, agrícola, alimentos, párvulos, automatización, automotriz, computación, contable, dental, educación diferencial, electricidad, enfermería (TENS), jurídico, paramédico, párvulo, etc.

Otras glosas que se repiten son administrativos: de área comercial, adquisiciones, aduana, finanzas, comercial, contable, operaciones, personal, etc.

Al mismo tiempo se observan, asistentes, secretarias, supervisores, encargados, ejecutivos.

Grupo 3 - Técnicos y profesionales de nivel medio

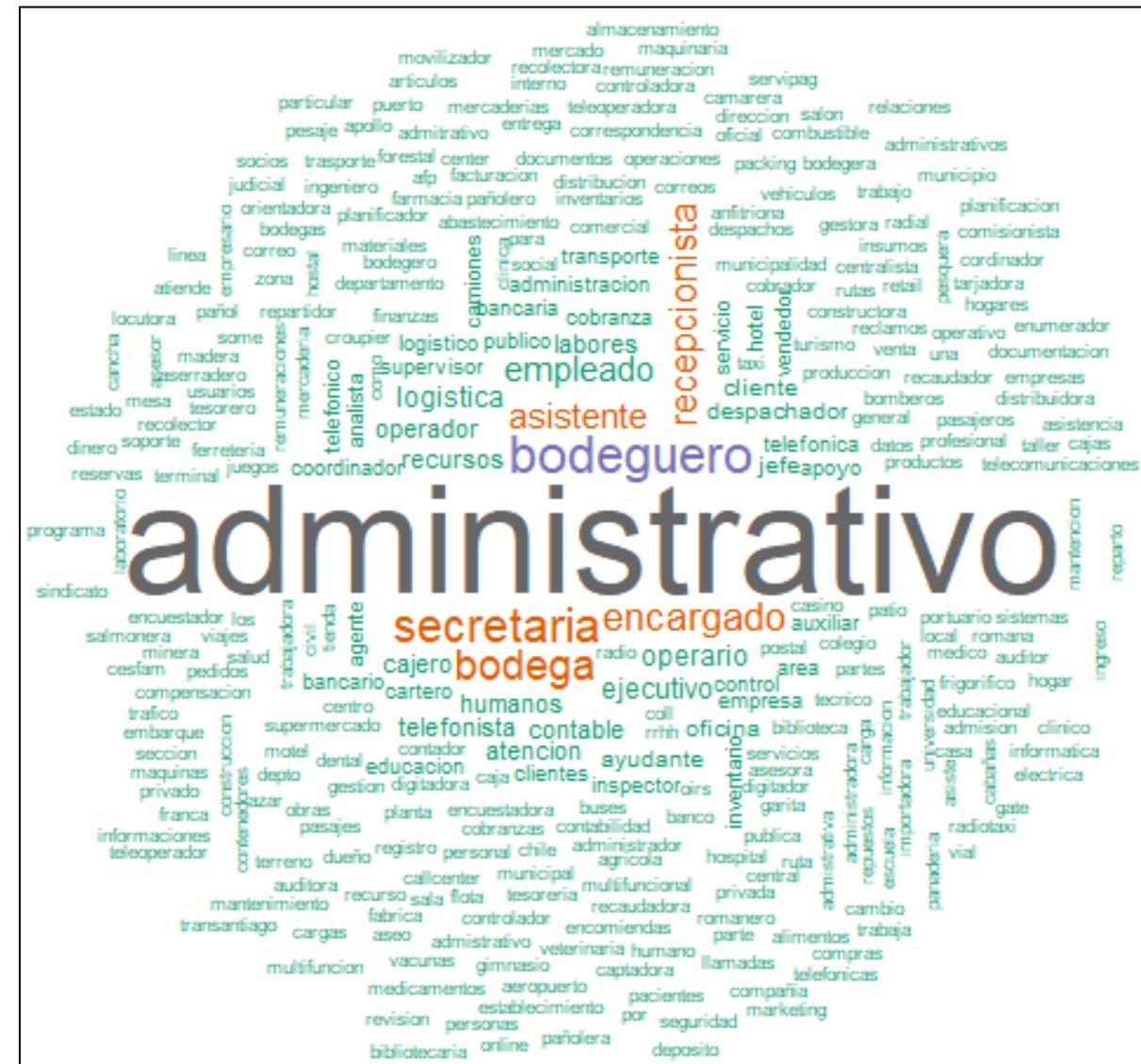


3. Enfoque Normativo Propuesto

En el **Grupo 4 - Personal de apoyo administrativo**, se distinguen mayoritariamente glosas asociadas a personal administrativo: labores administrativas, secretaria administrativa, asistente administrativo, apoyo administrativo, administrativo contable, etc.

También se identifican, glosas de bodegueros, secretarias, encargados, asistentes, recepcionistas, empleados, ejecutivos, operarios, cajeros, etc.

Grupo 4 - Personal de apoyo administrativo



3. Enfoque Normativo Propuesto

En el **Grupo 5 - Trabajadores de servicios y vendedores**, se distinguen mayoritariamente glosas asociadas a vendedores, comerciantes, guardias, cuidadores, manipuladores de alimentos, cajeros, asistentes (administrativo, adulto mayor, de aula, cocinero, educación, furgón escolar, sala, servicios, ventas).

En menor medida se observan garzones, conserjes, estilistas, peluqueros, auxiliares, supervisores, inspectores, operarios, jefes, niñeras, ejecutivos y barberos.

Grupo 5 - Trabajadores de servicios y vendedores

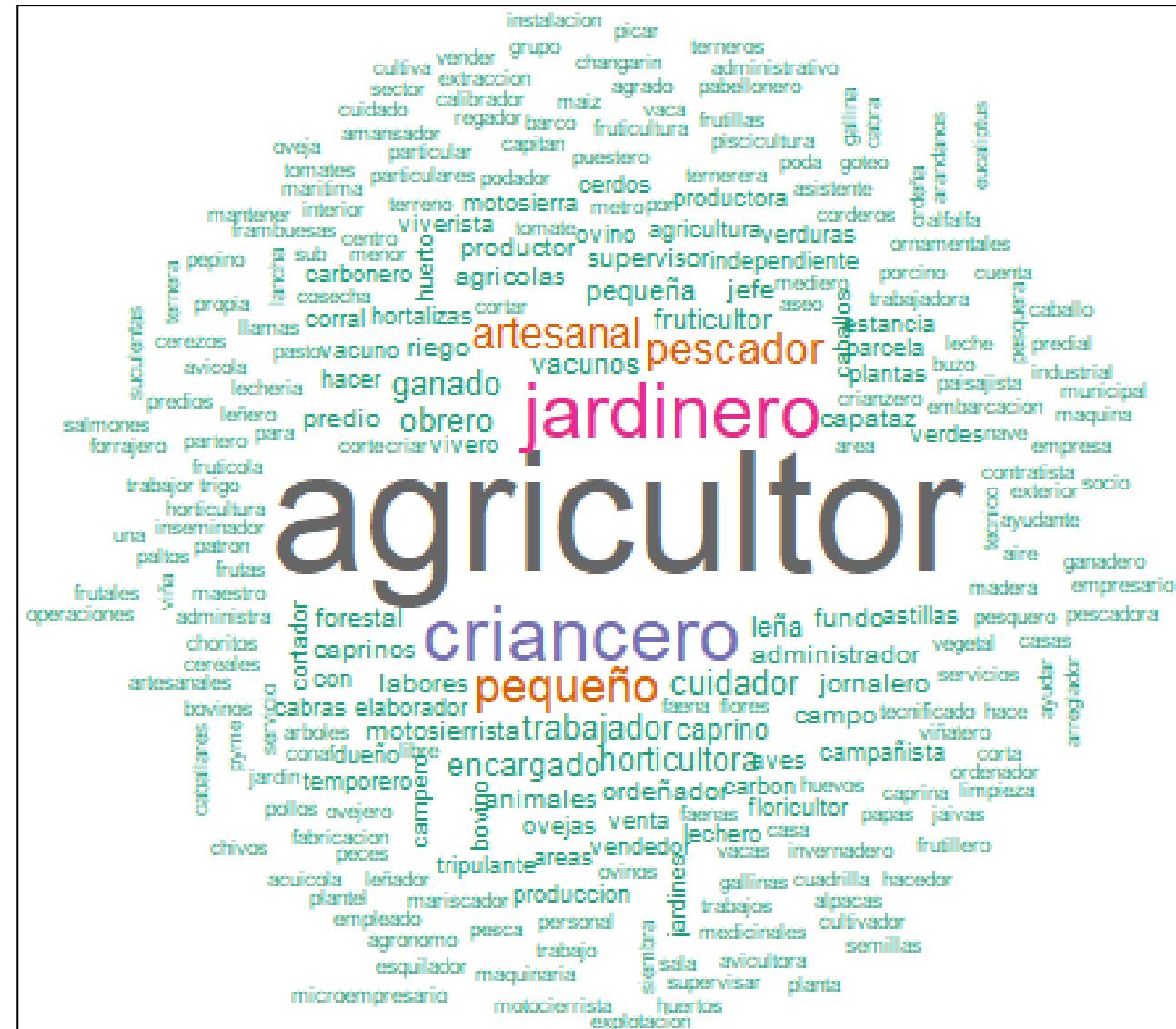


3. Enfoque Normativo Propuesto

En el Grupo 6 - Agricultores y trabajadores calificados del agro se distinguen mayoritariamente glosas asociadas agricultores, y más atrás le siguen jardineros y crianceros.

Asimismo, se observan glosas de pescadores, obreros y trabajadores (acuícola, agricultor, forestal, vivero), cuidadores (animales, caballos, fundo, parcela), encargados (campo, estancia, fundo, riego, vivero, viñedo), así como horticultores, fruticultores, apicultores.

Grupo 6 - Agricultores y trabajadores calificados del agro

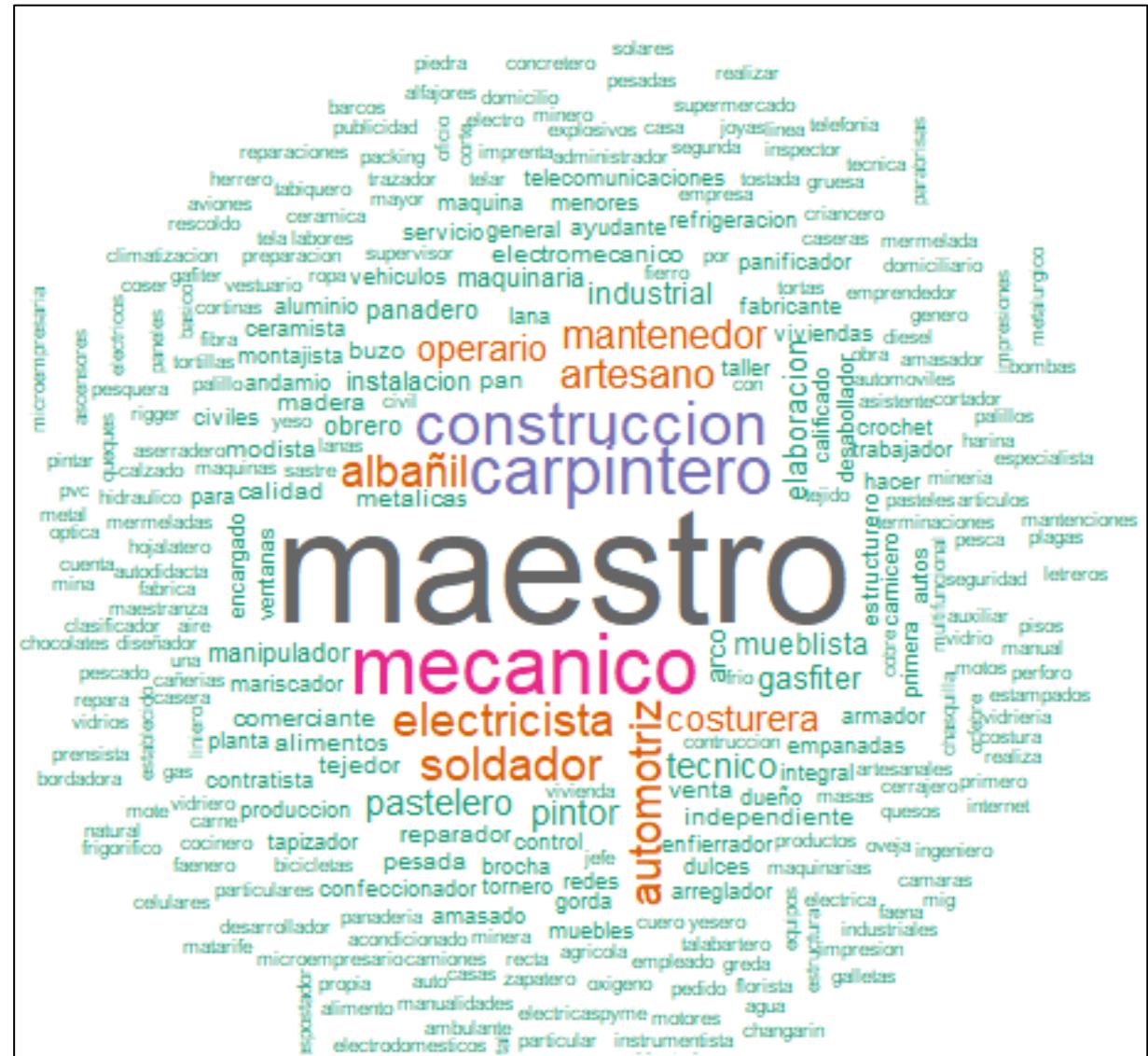


3. Enfoque Normativo Propuesto

En el Grupo 7 - Oficiales, operarios y artesanos, mecánicos se distinguen mayoritariamente glosas asociadas a maestro, seguido de mecánicos.

Más atrás le siguen oficios como soldador, artesano, operario (agua potable, aserradero, carnicero, desposte, faena, imprenta, mantenedor, maquina, montajista, planta, producción), costurera, técnico (aire acondicionado, alarmas, automotriz, calefacción, bicicleta, electricista, gasfíter, industrial, mantenedor, mecánico, refrigeración, telefonía), electricista, pastelero, carpintero, albañil, gasfíter, pintor, mueblista.

Grupo 7 - Oficiales, operarios y artesanos, mecánicos

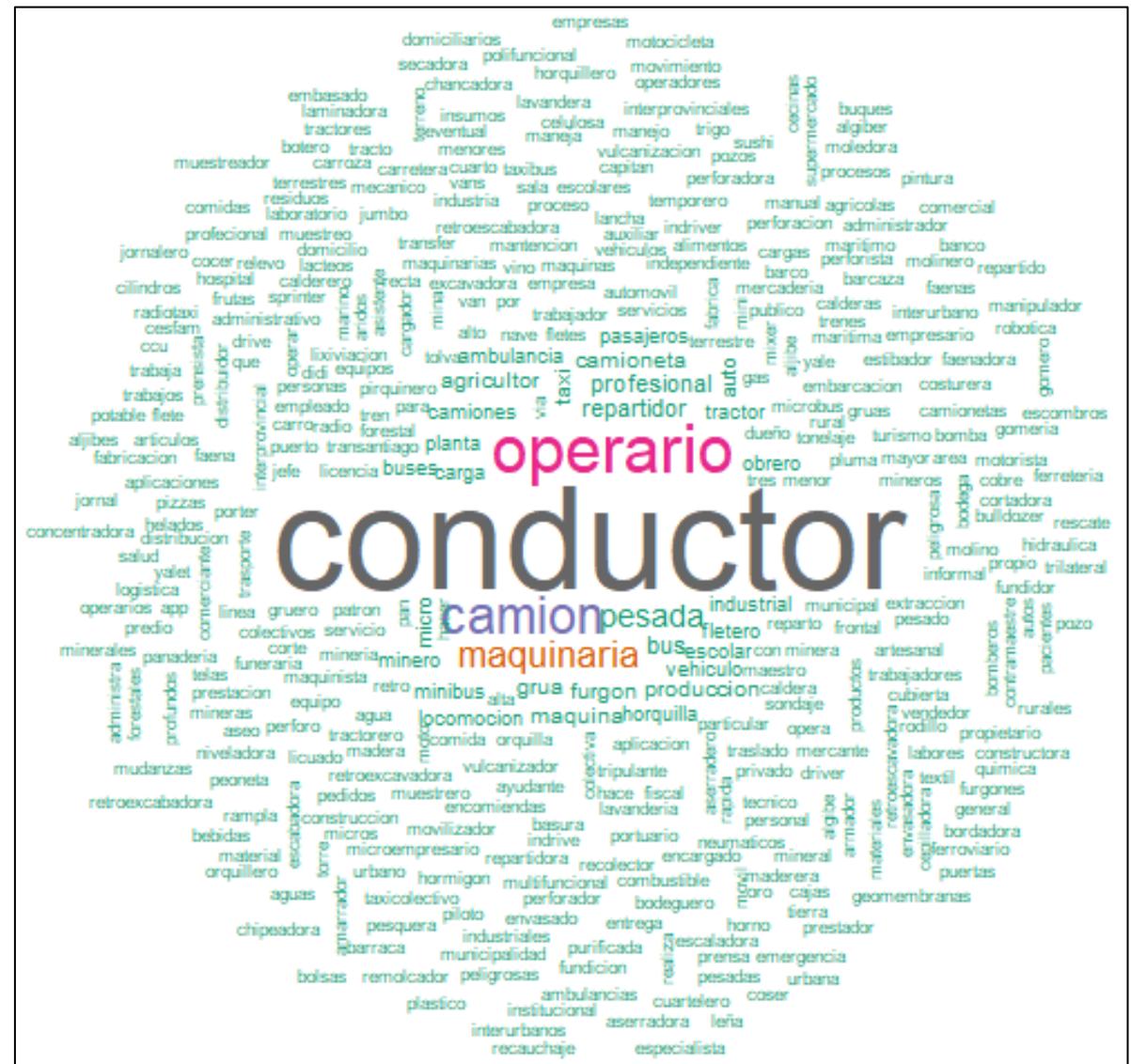


3. Enfoque Normativo Propuesto

En el **Grupo 8 - Operadores de instalaciones y maquinarias** se distinguen mayoritariamente glosas asociadas a conductores, seguidas de operarios (aserradero, calderas, camión, cargador frontal, excavadora, grúa, lavandería, maquina minero, molienda, molino, planta, producción, tractor, yale).

Mas atrás se observan glosas de repartidores, obreros, fleteros.

Grupo 8 - Operadores de instalaciones y maquinarias

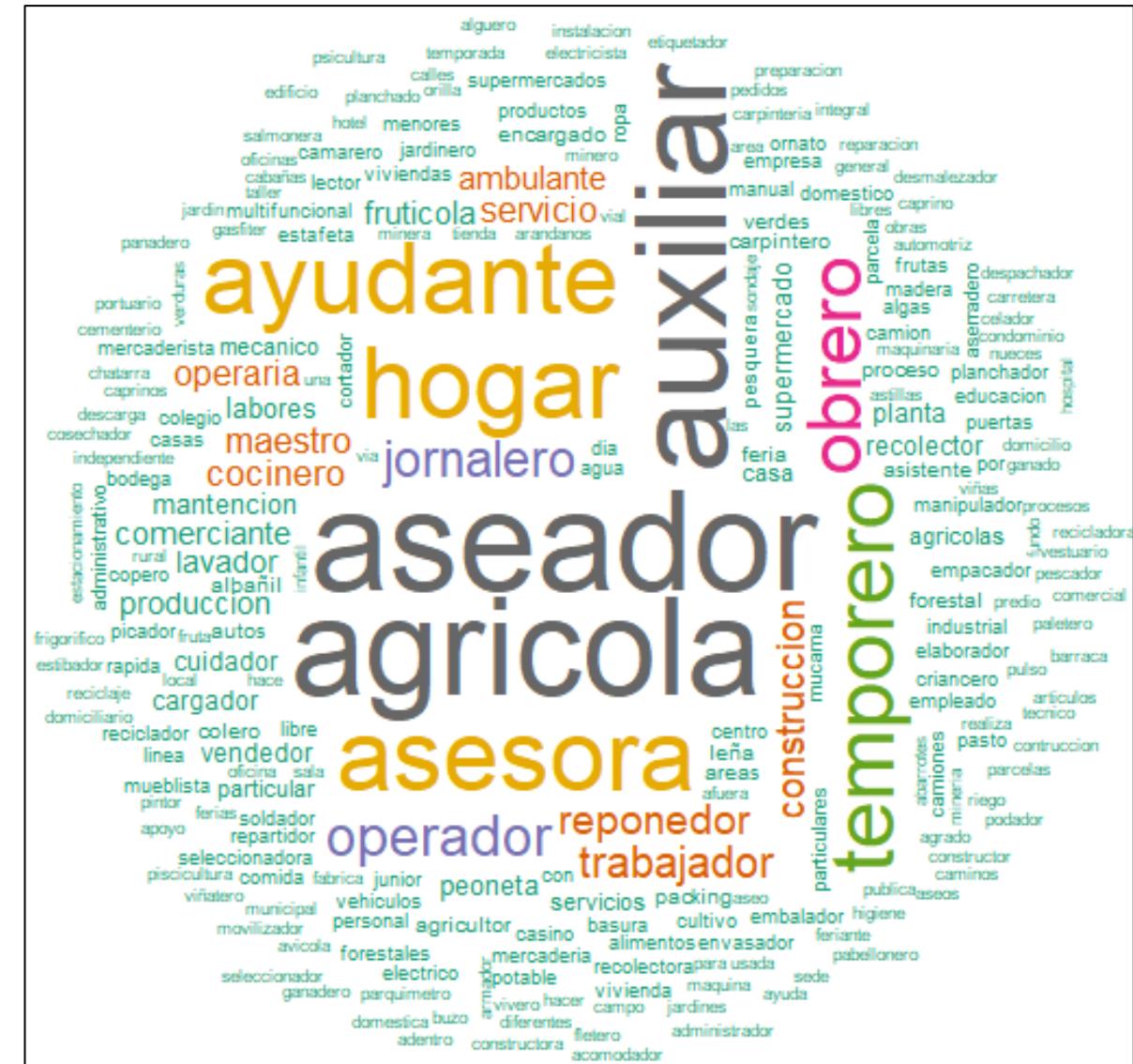


3. Enfoque Normativo Propuesto

En el Grupo 9 - Ocupaciones elementales se distinguen mayoritariamente glosas asociadas a auxiliares (aseo, administrativo, apoyo, áreas verdes, bodega, buses, casino, colegio, mantención, servicio), ayudante (de albañil, bodega, carpintero, cocinero, construcción, criancero, electricista, feriante, gasfíter, jardinero, maestro, mecánico, pastelería, pintor, producción, soldador), temporeros y obreros (agrícola, construcción, forestal, frutícola, ganadero, jornalero, metalúrgico).

Mas atrás se distinguen glosas de operador, jornalero, trabajador, reponedor, aseador, peoneta, recolectores de basura, lavadores y/o cuidadores de auto.

Grupo 9 - Ocupaciones elementales



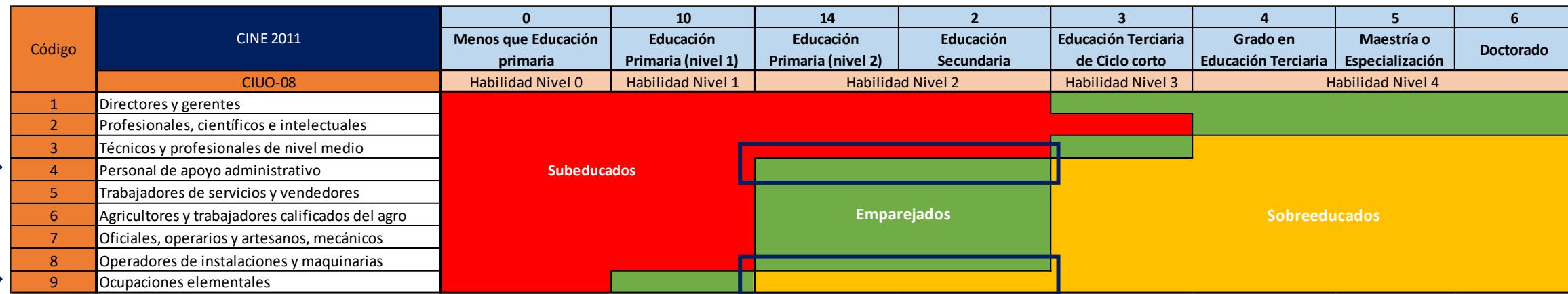
3. Enfoque Normativo aplicado en la ENE

Operativizando la información anterior, se llega a una adaptación del enfoque normativo donde se recoge la metodología OIT y se ajustan solo dos grupos ocupacionales:

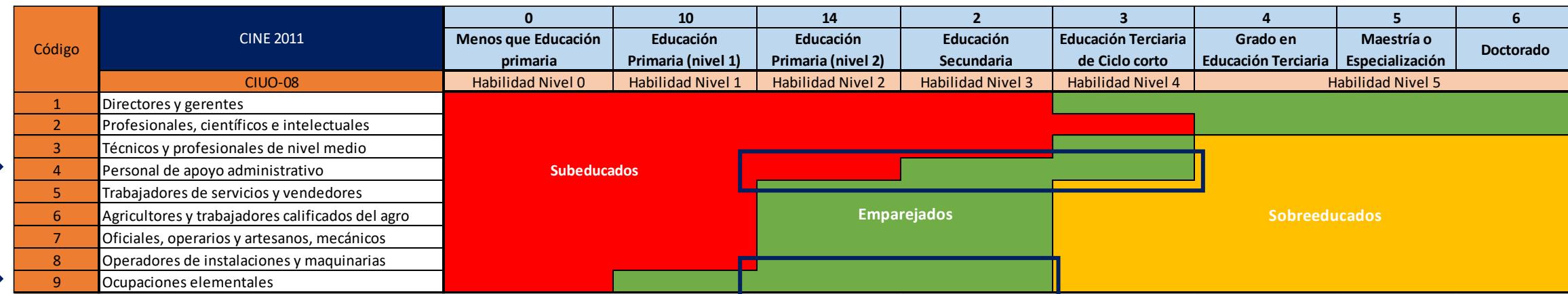
- Grupo 1 – CIUO se clasifican como “emparejados” si tienen educación terciaria de ciclo corto o superior (**sin modificación**).
- Grupo 2 – CIUO se clasifican como “emparejados” cuando las personas cuentan con un grado en educación terciaria o superior (**sin modificación**).
- Grupo 3– CIUO se clasifican como “emparejados” cuando las personas cuentan con educación terciaria de ciclo corto (**sin modificación**).
- **Grupo 4 – CIUO se ajusta la metodología.** En efecto, las personas clasificadas como “personal de apoyo administrativo” se les permite tener educación media o terciaria de ciclo corto para ser clasificados como “emparejados”.
- Grupos 5-8 – CIUO se clasifican como “emparejados” cuando las personas cuentan con educación básica (6to) hasta educación media (**sin modificación**).
- **Grupo 9 – CIUO se ajusta metodología.** En efecto, se le entrega más holgura que en metodología OIT, clasificando como “emparejados” a quienes realizan ocupaciones elementales y tienen entre 6to básico y educación media (nivel educación obligatorio en Chile).

3. Enfoque Normativo aplicado en la ENE

Recomendación OIT para enfoque normativo de inadecuación por calificación según nivel educativo



Adaptación INE para enfoque normativo de inadecuación por calificación según nivel educativo



3. Enfoque Normativo aplicado en la ENE

Aplicando la metodología propuesta, se tiene que para 2024 el indicador de sobreeducación (subutilización) ronda el millón trescientos mil personas (15% de los ocupados). Consistente con la literatura, el porcentaje de sobreeducación en las mujeres es mayor que el de los hombres.

Enfoque normativo para inadecuación por cualificación según nivel educativo, ENE 2020-2024*

Tipo	2020	2021	2022	2023	2024
Subeducado	1.097.201	1.025.623	1.119.012	1.100.104	1.120.519
Emparejado	5.724.912	6.137.320	6.528.311	6.692.477	6.780.607
Sobreeducado	1.008.385	1.084.096	1.145.768	1.230.297	1.350.176
Sin clasificación	91.966	66.919	69.605	51.510	47.240
Total general	7.922.464	8.313.958	8.862.696	9.074.389	9.298.541

Tipo	2020	2021	2022	2023	2024
Subeducado	14%	12%	13%	12%	12%
Emparejado	72%	74%	74%	74%	73%
Sobreeducado	13%	13%	13%	14%	15%
Sin clasificación	1%	1%	1%	1%	1%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%

Enfoque normativo para inadecuación por cualificación según nivel educativo y sexo, ENE 2024*

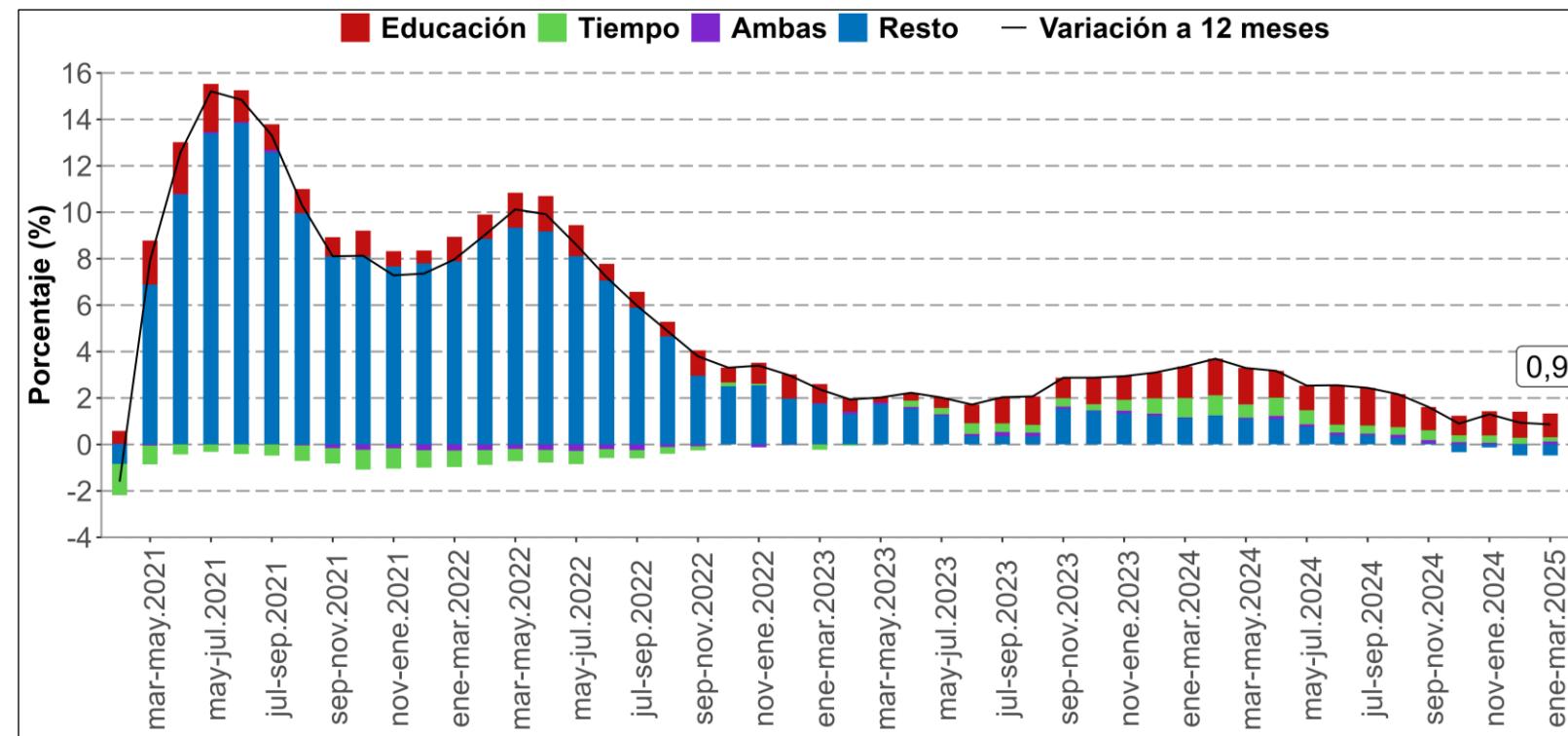
Tipo	Hombres	%	Mujeres	%
Subeducado	649.941	12%	470.578	12%
Emparejado	3.857.041	73%	2.923.566	73%
Sobreeducado	764.296	14%	585.880	15%
Sin clasificación	37.273	1%	9.966	0%
Total general	5.308.551	100%	3.989.990	100%

*Datos preliminares (no oficiales)

3. Enfoque Normativo aplicado en la ENE

Con el indicador propuesto, se puede calcular la subutilización por nivel educativo (sobreeducados), lo cual sumado a la subutilización por tiempo o tiempo de parcial involuntario (TPI), permite ampliar la caracterización del mercado laboral.

Incidencias en la recuperación de la ocupación según tipo de subutilización, Variación de ocupados en doce meses (2021-2025)*



FUENTE: elaboración propia a partir de datos ENE

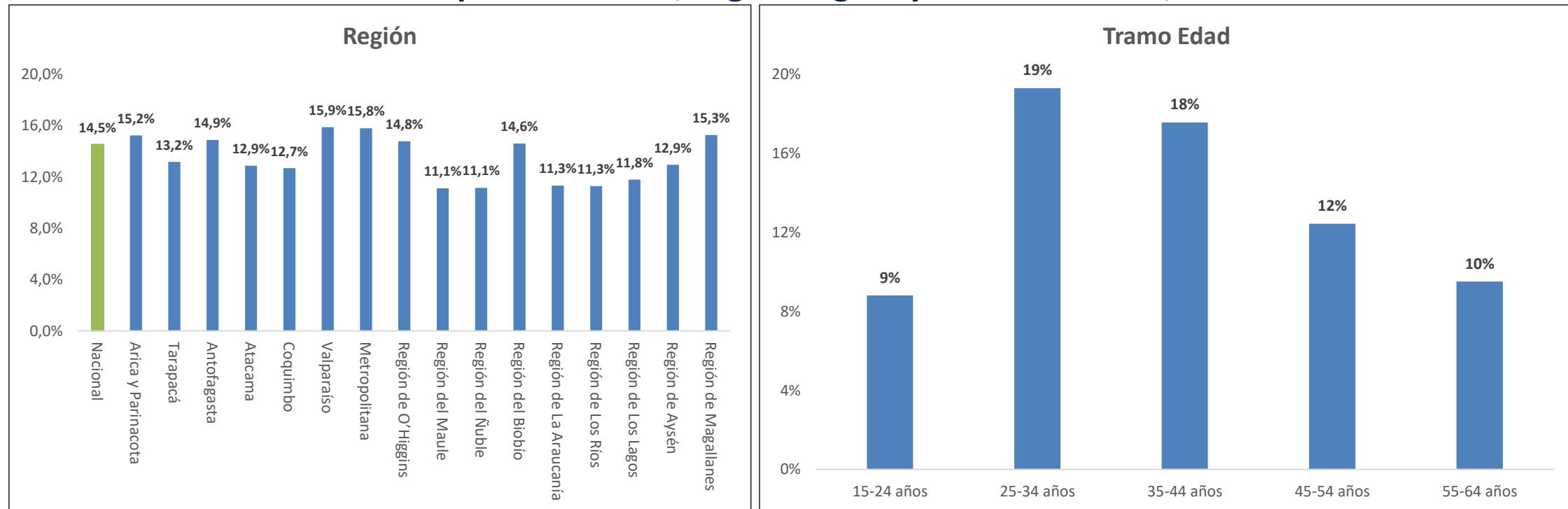
*Datos preliminares (no oficiales)

3. Enfoque Normativo aplicado en la ENE

Se destaca que a nivel de regiones son la de Valparaíso y Metropolitana las que presentan el mayor nivel de subutilización según nivel educativo. Por su parte, las regiones con menor nivel de desajuste son las de Maule y Ñuble.

Respecto al tramo edad, los que mayor nivel de subutilización presentan son los de 25-34 años, seguido de 35-44 años.

Subutilización por Educación, según Región y Tramo de edad, ENE-2024*



*Datos preliminares (no oficiales)

5.

Conclusiones

- Se realiza una adopción en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para la **medición de la Subutilización por inadecuación o desajuste de educación basado en el Enfoque Normativo recomendado por la OIT**.
- La propuesta ajusta los parámetros del clasificador recomendado para que refleje de mejor manera los desajustes de educación en el mercado laboral chileno.
- Aplicando el indicador propuesto a la base de datos anual de la ENE-2024, se observa que en torno a **un cuarto de la población se encuentra en condición de desajuste de educación (12% subeducado y 15% sobreeducado)**. En efecto, 1 millón 350 mil personas se encuentran en situación de sobreeducación, es decir, se encuentran en condición de subutilización de su fuerza de trabajo.
- Para fines de análisis coyuntural, se puede descomponer la variación a doce meses de la ocupación según tipo de subutilización, sumando la Subutilización por Educación a la Subutilización por Tiempo de trabajo ya publicada por el INE.
- Finalmente, **la planificación de lanzamiento de esta nueva dimensión analítica es en julio de 2025**, en el hito de rectificación de cifras de la ENE, en conjunto con la actualización de la CINE 2011.

6.

Plan de difusión

Nueva dimensión de análisis*:

- Generación de tabulado Excel con la estimación de la inadecuación de calificación por nivel educativo y su respectiva tasa de subutilización: desagregado por sexo y por región. La desagregación por región-sexo estará sujeta a la evaluación de calidad (estándar institucional).
- Inclusión de variables en la base de datos de la ENE (trimestral y anual).
- Generación de cuadro en el Sistema de Información Laboral (SIMEL).
- Elaboración de separata técnica de nueva dimensión de análisis.

Nueva variable CINE 2011 y rectificación de la CINE 1997*

- Rectificación de la variable CINE 97 y generación de la nueva variable CINE 2011, ambas estarán disponibles en las bases de datos (trimestral y anual) desde 2010** en adelante.
- Separata de rectificación ENE incluirá un apartado sobre este tema.
- SIMEL: el cuadro CINE 97 se actualizará hasta el trimestre MAM 2025 y se generará un cuadro sobre la CINE 2011 desde 2010 con su respectiva metadata.
- La variable CINE 97 se seguirá difundiendo en las bases de datos ENE hasta OND 2025.

*Ambos temas se difundirán en julio de 2025 (con la publicación del trimestre AMJ 2025).

** Se realizó una correspondencia con las variables incluidas en el cuestionario de la ENE desde 2010 a 2019, permitiendo tener una serie larga del nuevo clasificador.



Gracias