



SEPARATA TÉCNICA N°6 NUEVAS DIMENSIONES DE ANÁLISIS ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO (ENE)

30 de Julio de 2025

Antecedentes

En línea con los objetivos institucionales de mejorar la oferta de productos estadísticos, innovar en su producción y aportar a la toma de decisiones del país mediante la entrega de información oportuna y de calidad¹, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) ha desarrollado una nueva dimensión de análisis sobre ***“Inadecuación de calificaciones según nivel educativo”***.

En la publicación de estadísticas del trabajo, el INE sigue las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en particular se ciñe tanto a los marcos conceptuales y operativos que se discuten en las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET), encuentros que se realizan cada cinco años y donde se discuten los temas referidos a la generación de estadísticas del mercado laboral, como también las buenas prácticas a nivel internacional.²

En las CIET se ha debatido en varias oportunidades respecto a la medición de la subutilización por habilidades y/o competencias, sin embargo, aún no se cuenta con una “Resolución” definitiva que operativice el cómo medir este tipo de subutilización en todas sus dimensiones.

De esta manera, en la 9° CIET se debatió por primera vez la cuestión del subempleo relacionado con el uso indebido de habilidades, donde se categorizó como “encubrimiento” de subempleo (OIT, 1957). Asimismo, en la 11° CIET también se discutió este tipo de subutilización en términos de subempleo, pero no lograron desarrollar ni acordar criterios para su medición (OIT, 1966). El problema de cómo definir y medir la subutilización de habilidades no se volvió a abordar sino hasta la 16° CIET, cuando se destacó la importancia de producir indicadores separados para otras tres formas de empleo inadecuado (sumados a la insuficiencia de horas) (OIT, 1998):

- Empleo inadecuado relacionado con las habilidades.
- Empleo inadecuado relacionado con los ingresos.
- Empleo inadecuado relacionado con horas excesivas.

En la CIET 18°, 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 (OIT, 2008). No obstante, durante el debate se destacó que el nivel de educación era un indicador aproximado del nivel de habilidades, mientras que la ocupación (referido al grupo ocupacional) 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. Así, el 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 (OIT, 2023).

¹ Al respecto, véanse los objetivos y líneas estratégicas del INE en el siguiente [enlace](#).

² Véase la página oficial de las CIET, disponible en el [vínculo](#).

Finalmente, 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*”, el cual entrega un marco conceptual sobre los distintos tipos de desajustes de habilidades y/o competencias y cómo medirlos (OIT, 2018). A partir de este marco de referencia metodológico es que la ENE ha querido avanzar en la difusión de esta nueva dimensión de análisis.

Cabe destacar que desde 2021, la ENE ha publicado una serie de documentos metodológicos sobre nuevas dimensiones de análisis. Estos documentos abordan temáticas como:

- Pertenencia a pueblos originarios, población migrante y personas ocupadas a honorarios (INE, 2021b).
- Personas jóvenes que no estudian y no están ocupadas, y la existencia de segunda ocupación (INE, 2021c).
- Personas no ocupadas con deseos de trabajar, organización de la jornada laboral en turnos y voluntad de trabajar horas adicionales (INE, 2022b).
- Subutilización de la fuerza de trabajo y uso de plataformas digitales (INE, 2022c).
- Asociatividad laboral en la ocupación principal (INE, 2024).

Entre estas nuevas dimensiones se incluyen las denominadas **estadísticas experimentales**, entendidas como contenidos que carecen de definiciones oficiales por parte de organismos internacionales especializados o que se encuentran aún en desarrollo o discusión a nivel internacional, lo que implica que puedan surgir ajustes o cambios en su medición en el futuro. Aunque no se consideran estadísticas oficiales, estos resultados se ponen a disposición de las personas usuarias para su uso y análisis dado su potencial impacto y como un medio para mejorar los productos mediante la retroalimentación de los destinatarios finales de la información (INE, 2022c).

En este contexto, la publicación sobre *Inadecuación de calificaciones según nivel educativo* se realiza bajo el marco de estadísticas experimentales. Esta decisión responde a que, como ya se mencionó, la OIT cuenta solo con directrices para la medición de esta temática, pero no una resolución definitiva, por lo que su medición puede irse ajustando con el tiempo.

Esta información estará disponible de manera pública y accesible en la página web institucional como parte de la producción mensual de datos sobre empleo. Este avance contribuirá al fortalecimiento del análisis público y académico en esta materia.

Subutilización calificaciones y habilidades en personas ocupadas

Aspectos conceptuales

Normalmente los **términos de “calificación” y “habilidad” (o competencia) suelen utilizarse indistintamente como sinónimos**. Sin embargo, para efectos de la medición, la calificación será entendida como el conjunto de conocimientos que se adquieren al momento de finalizar los estudios educativos (formales o no formales). Esto último es una aproximación de las habilidades o competencias, que se entenderán como la capacidad de aplicar y utilizar dichas habilidades adquiridas en un determinado trabajo.

De esta manera, los programas educacionales proporcionan un indicador aproximado de las habilidades de una persona, porque estos pueden convertirse en obsoletos con el tiempo: por ejemplo, una persona con estudios universitarios adquiridos en los años 80 habrá obtenido un

conjunto de herramientas conceptuales y metodológicas de su disciplina que serán muy distintas a una persona que estudie la misma disciplina en la actualidad. Al mismo tiempo las habilidades de las personas aumentan con el paso del tiempo a medida que ejercen su labor, además estas pueden ser adquiridas fuera de la educación formal en forma de capacitaciones en el trabajo, experiencia, autoaprendizaje, etc.

Con todo lo anterior, la recomendación de la OIT es medir los desajustes tanto de calificaciones como de habilidades, entendiendo que los distintos esfuerzos de medición de estos constructos han demostrado que en distintos países la “sobrecalificación” y el “exceso de habilidades”, coexisten con “subcalificación” y la “insuficiencia de habilidades” (OIT, 2018).

Referidos al tema de calificación, es importante definir tres conceptos que serán útiles para la medición posterior. Dichos conceptos están definidos por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su documento de la Clasificación Internacional Normalizada de Educación, CINE 2011 (UNESCO, 2013):

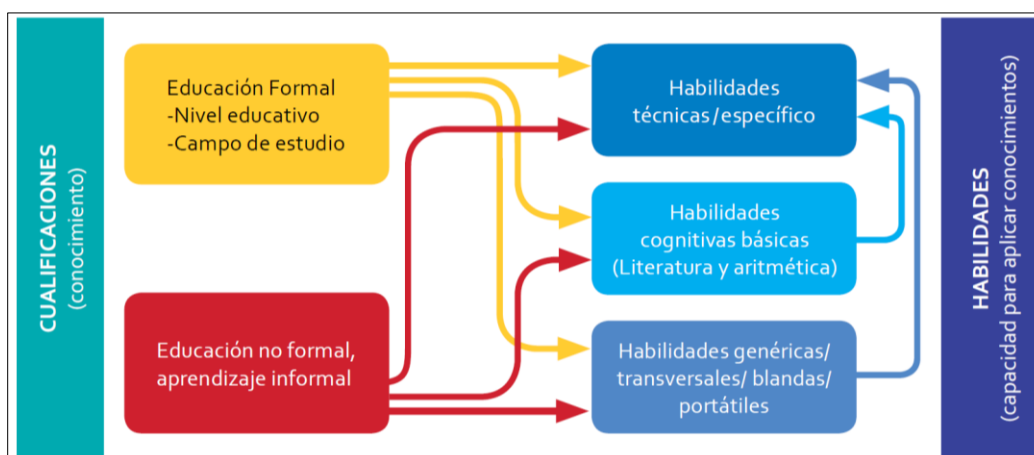
- el **logro educativo** es el nivel más alto de educación que un individuo ha alcanzado con éxito terminado. Esto generalmente se mide con respecto al programa de educación superior completado con éxito, que normalmente está certificado por una cualificación reconocida;
- la **calificación** es la confirmación oficial, generalmente en forma de documento;
- 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 UNESCO identifica tres tipos principales de habilidades (o competencias) (UNESCO, 2012):

- Competencias técnicas/específicas del trabajo: conocimiento de los productos, uso de maquinarias, técnicas de producción, etc.
- Competencias básicas: la alfabetización, la aritmética, TIC's, etc.
- Competencias transferibles: resolución de problemas, habilidades cognitivas, habilidades físicas, etc.

A continuación, se presenta un esquema que muestra el paso de calificaciones (proxy de conocimiento) hasta el uso de las habilidades (capacidad de poner en práctica el conocimiento) y como estas pueden interrelacionarse (Diagrama 1).

Diagrama 1. Diferencia conceptual entre las calificaciones y las habilidades (competencias)



Fuente: Gontero & Novella, 2021, basado en OIT (2017).

Definiciones de desajuste

Según el documento Directrices relativas a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas, una persona ocupada puede experimentar **dos formas principales de desajuste**:

- a. **Desajuste de calificaciones**: se define como una 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. A su vez, el desajuste de calificación se puede experimentar en:
 - Nivel educativo.
 - Campo de estudio.
- b. **Desajuste de habilidades (competencias)**: se define como una persona que, durante el período de referencia, ocupó un puesto de trabajo, cuyas habilidades requeridas no correspondían a las habilidades que poseía. A su vez, el desajuste de habilidades se puede experimentar en:
 - Competencias técnicas y/o específicas del puesto de trabajo.
 - Competencias básicas.
 - Competencias transferibles.

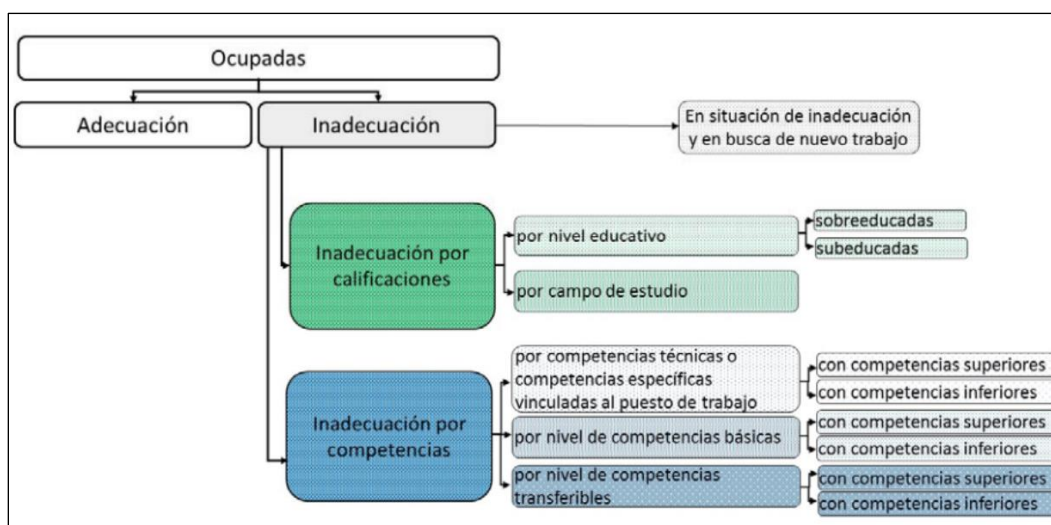
De esta manera, una persona ocupada puede experimentar:

- **Sobreeducación**: cuando el nivel de educación y/o formación es superior al requerido para realizar su trabajo.
- **Subeducación**: cuando el nivel de educación y/o formación es inferior al requerido para realizar su trabajo.
- **Exceso de habilidades (competencias)**: cuando el nivel y/o tipos de habilidades son superiores a los necesarios para realizar su trabajo.
- **Insuficiencia de habilidades (competencias)**: cuando el nivel y/o tipos de habilidades son inferiores a los necesarios para realizar su trabajo.

Asimismo, cuando las personas están ocupadas en algún **trabajo no relacionado con su campo de estudio**, se indica que estas personas tienen **trabajo no coincidente**.

A continuación, se presenta una ilustración que muestra esquemáticamente los distintos tipos de inadecuación que puede experimentar una persona ocupada (Diagrama 2).

Diagrama 2. Inadecuación de calificaciones y habilidades (competencias) en personas ocupadas



Fuente: OIT, 2018.

Medición del desajuste

Con el marco conceptual entregado en el apartado anterior se pueden ir configurando distintos tipos de medición asociados a cada tipo de desajuste.

1. Desajuste de nivel educativo

En las directrices entregadas por la OIT hay tres formas en que se ha medido el desajuste del nivel de educación:

- 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 (INE, 2018). Otros ejemplos de clasificador utilizados son el Diccionario de Títulos Ocupacionales DOT-O*NET, o el US BLS Educación.
- 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.
 - Se compara el nivel real de educación de un trabajador individual con la moda del nivel educacional de todos los trabajadores en su ocupación o grupo ocupacional.
 - Se comparan 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 o grupo ocupacional.
- Enfoque de autoevaluación:** este método se basa en aplicar preguntas a los trabajadores para contrastar niveles de educación necesario para realizar un determinado trabajo. Se distinguen dos enfoques.
 - Enfoque directo: se realizan preguntas a los trabajadores sobre la coincidencia autopercebida entre su nivel de educación y el nivel de educación requerido para su trabajo.

- Enfoque indirecto: 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. Al igual que con el enfoque estadístico, se puede utilizar la moda para determinar el nivel de una ocupación o un grupo de ocupaciones.

2. 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.

3. 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:

- 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 (por ejemplo, en una encuesta de segunda etapa) u otras encuestas de hogares. Aunque tales medidas pueden ser subjetivas ya que los encuestados pueden exagerar sus propias habilidades.
- 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 de preguntas puede ser costosa y desafiante, debido a las dificultades de evaluar el desempeño real de los trabajadores.
- Aplicación de pruebas de habilidades:** finalmente se puede realizar una evaluación directa de las habilidades poseídas del trabajador, por ejemplo, pruebas de lectura, escritura, aritmética, tecnologías de información, entre otras.
 - ✓ La medición directa de las habilidades requiere mucho tiempo y es costosa, ya que implica un análisis detallado del puesto de trabajo, un análisis de la ocupación, además de la generación y análisis de las pruebas de habilidades.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo con las ventajas y desventajas de cada método de medición de la inadecuación de calificaciones.

Tabla 1. Ventajas y desventajas de los enfoques de la inadecuación de calificaciones

Enfoque	Ventaja	Desventaja
1. Normativo	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.	- Pueden volverse obsoletos con el tiempo porque son sensibles a los cambios tecnológicos, por lo que requieren 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	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.	- 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 con más edad 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	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.	- La desventaja de este enfoque es su subjetividad; depende de la percepción del encuestado. La 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).

Fuente: Gontero & Novella (2021).

Inadecuación de calificación según nivel educativo

En base a los lineamientos y al marco conceptual entregado por la OIT y discutido en las secciones anteriores de esta separata técnica, el INE Chile adoptó como producción de estadística la inadecuación de calificación según nivel educativo, medido a través de **enforque normativo**.

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

- Personas con subeducación (*undereducated*).
- Personas sin inadecuación (*matched*).
- Personas con sobreeducación (*overeducated*).

Imagen 1. Indicador de Inadecuación de calificación según nivel educativo, metodología OIT

ISCO-08 skill level: ISCED-11 levels of education:			Skill level 1		Skill level 2		Skill level 3	Skill level 4		
	X-No schooling	0 Early childhood education	1 Primary education	2 Lower secondary education	3 Upper secondary education	4 Post-secondary non-tertiary education	5 Short-cycle tertiary education	6 Bachelor or equivalent level	7 Master or equivalent level	8 Doctoral or equivalent level
ISCO-08 major groups:										
1 Managers										
2 Professionals										
3 Technicians and Associate Professionals										
4 Clerical Support Workers										
5 Services and Sales Workers										
6 Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers										
7 Craft and Related Trades Workers										
8 Plant and Machine Operators and Assemblers										
9 Elementary Occupations										

Legend:

 Undereducated
 Matched
 Overeducated

Fuente: ILOSTAT (2025)³

Adopción y adaptación de medición en la ENE

A continuación, se realiza la adopción y adaptación metodológica para medir el desajuste educativo en la ENE, basado en el enfoque normativo recomendado por la OIT y adaptado a Chile. Así, la metodología 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 CL)⁴ capturado en la encuesta, 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 (ver sección de anexos).

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).

³ Véase *Indicadores de Educación y Desajuste (base de datos EMI)*, sitio web revisado en enero 2025, disponible en el siguiente [vínculo](#).

⁴ El *Clasificador Chileno de Ocupaciones, CIUO 08.CL* corresponde a la adaptación nacional de la *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO 08* el cual está disponible desde 2017. Para mayor detalle, revisar el documento metodológico en el siguiente [enlace](#).

Finalmente, juntando ambas clasificaciones, se entrega un indicador que identifica tres categorías para medir inadecuación por calificación, según nivel educativo:

- Personas con subeducación.
- Personas sin inadecuación.
- Personas con sobreeducación.

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, a saber, el grupo 4 y 9:

- **Grupo 1 – CIUO:** se clasifican como personas sin inadecuación a quienes tienen educación terciaria de ciclo corto o superior, es decir no se propone modificación.
- **Grupo 2 – CIUO:** se clasifican como personas sin inadecuación a quienes cuentan con un grado en educación terciaria o superior, es decir no se propone modificación.
- **Grupo 3– CIUO:** se clasifican como como personas sin inadecuación a quienes cuentan con educación terciaria de ciclo corto, es decir no se propone modificación.
- **Grupo 4 – CIUO:** se ajusta la metodología para tener mayor correlato con la realidad nacional. En la propuesta de OIT, el “*Personal de apoyo administrativo*”, se clasifica como sin inadecuación a las personas con educación primaria de nivel 2 (con 8vo básico) hasta educación secundaria. No obstante, en las glosas de este grupo ocupacional se distinguen mayoritariamente: labores administrativas, secretaria administrativa, asistente administrativo, apoyo administrativo, administrativo contable, así como glosas de bodegueros, secretarías, encargados, asistentes, recepcionistas, empleados, ejecutivos, operarios, cajeros, etc. Lo anterior implica que este grupo ocupacional quede sin inadecuación cuando las personas cuentan con educación secundaria o educación terciaria de ciclo corto.
- **Grupos 5-8 – CIUO:** se clasifican como personas sin inadecuación a quienes cuentan con educación primaria de nivel 2 (hasta 8to básico) con tope máximo en educación secundaria, es decir no se propone modificación.
- **Grupo 9 – CIUO:** se ajusta la metodología para tener mayor correlato con la realidad nacional. En la propuesta de OIT, las “*Ocupaciones elementales*” se clasifican son sobreeducación cuando tienen más que educación primaria de nivel 2 (8vo básico), no obstante, considerando que la educación media en Chile es obligatoria, se estaría sobreestimando esta condición. Por tanto, en la adaptación del INE, se clasifica como personas sin inadecuación a quienes cuentan con educación primaria de nivel 1 (hasta 6to básico) con tope máximo en educación secundaria.

Imagen 2. Adaptación INE para enfoque normativo de inadecuación por calificación según nivel educativo

Código	CINE 2011	0	10	14	2	3	4	5	6
		Menos que Educación primaria	Educación Primaria (nivel 1)	Educación Primaria (nivel 2)	Educación Secundaria	Educación Terciaria de Ciclo corto	Grado en Educación Terciaria	Maestría o Especialización	Doctorado
	CIUO-08	Habilidad Nivel 0	Habilidad Nivel 1	Habilidad Nivel 2	Habilidad Nivel 3	Habilidad Nivel 4	Habilidad Nivel 5		
1	Directores y gerentes	Subeducados							
2	Profesionales, científicos e intelectuales								
3	Técnicos y profesionales de nivel medio								
4	Personal de apoyo administrativo								
5	Trabajadores de servicios y vendedores								
6	Agricultores y trabajadores calificados del agro	Emparejados				Sobreeducados			
7	Oficiales, operarios y artesanos, mecánicos								
8	Operadores de instalaciones y maquinarias								
9	Ocupaciones elementales								

Fuente: elaboración propia.

Tasa de subutilización según nivel educativo

Con la clasificación de inadecuación de calificación según nivel educativo, se puede construir una tasa de subutilización. En efecto, las personas con sobreeducación se encuentran en situación de subutilización según las definiciones de OIT. De esta manera, el indicador se construye de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$TSNE = \frac{\sum_{i=1}^n Sobre_i}{\sum_{i=1}^n Ocup_i}$$

Donde,

$Sobre_i$ = Corresponde a una persona ocupada que se encuentra en situación de sobreeducación.

$Ocup_i$ = Corresponde a una persona clasificada como ocupada.

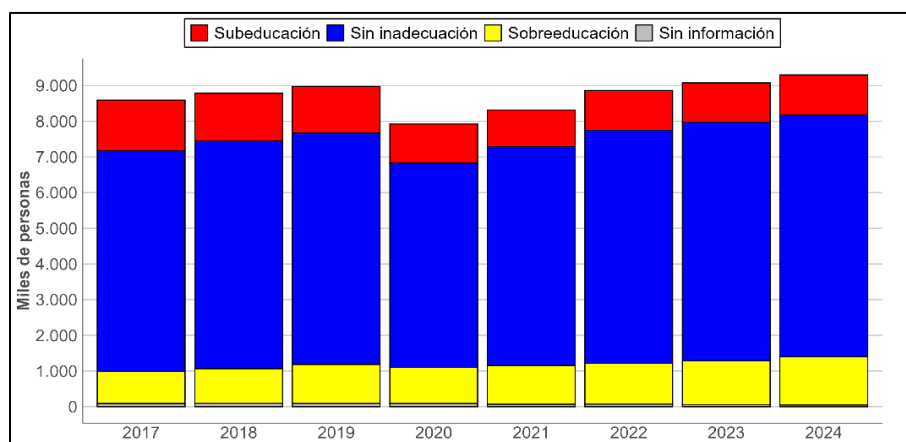
Este indicador permite ampliar el análisis del mercado laboral teniendo un potencial de desagregación por distintas variables de caracterización sociodemográficas como sexo, edad, nacionalidad o región, así como variables propias de una encuesta de fuerza laboral tales como el grupo ocupacional, la categoría ocupacional o la rama de la actividad económica donde trabaja, entre otras. En la siguiente sección se realiza un análisis descriptivo de alguna de estas variables para ilustrar la potencialidad analítica de este nuevo indicador.

Principales resultados

Evolución general de tasa trimestral desde 2017

Los resultados indican que cerca de un 72,9% de los ocupados a nivel nacional tuvo una ocupación sin inadecuación respecto a su nivel educativo durante 2017 a 2024. Tanto el porcentaje como la estimación de ocupados con subeducación ha caído durante el periodo de 16,5% en 2017 a 12,1% en 2024, lo que se traduce en una reducción de 1,4 millones de ocupados a 1,1 millón. A pesar de lo anterior, se ha incrementado la cantidad de ocupados con sobreeducación desde 2017, pasando de 898 mil en 2017 a 1,3 millones en 2024.

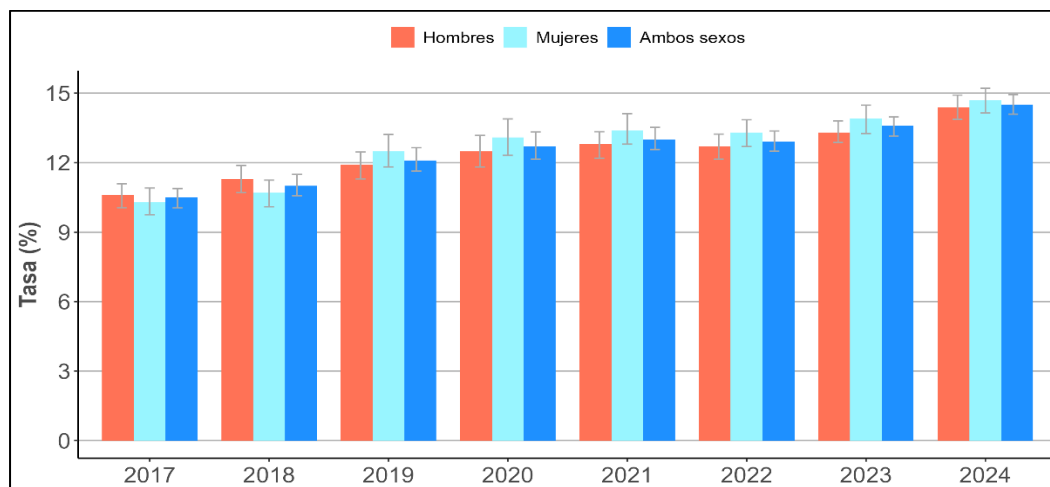
Gráfico 1. Estimación de la población ocupada a nivel nacional por inadecuación (2017-2024)



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2017-2024

La dinámica anterior tiene como resultado un incremento en la proporción de ocupados con sobreeducación. Es posible evidenciar en el gráfico 2 la dinámica de la tasa de subutilización según nivel educativo, la cual se ha incrementado sostenidamente desde 2017, pasando de 10,5% del total de ocupados al 14,5% en 2024. Como es posible constatar en el gráfico 2 no existen grandes diferencias en la tasa de subutilización por educación entre hombres y mujeres, y la tendencia ha sido creciente en ambos sexos.

Gráfico 2. Evolución de la tasa de subutilización según nivel educativo por sexo (2017-2024)

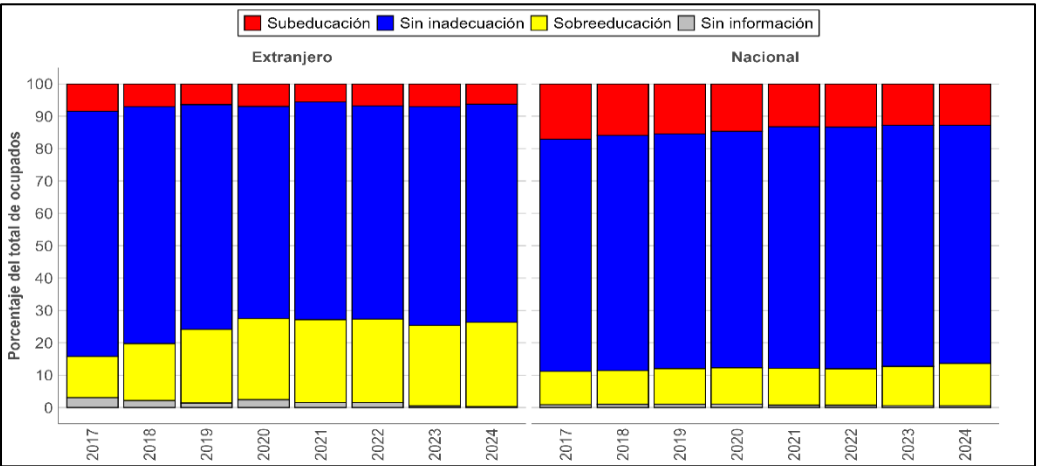


Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2017-2024

Población extranjera

Al desagregar a la población ocupada por nacionalidad es posible evidenciar que los patrones de inadecuación son distintos entre la población nacional y extranjera. En el gráfico 3 se observa una reducción en la población nacional con subeducación de 2017 a 2024 y un incremento en la población extranjera con sobreeducación, especialmente de 2017 a 2020. Existe una mayor proporción de población nacional subeducada en relación con la población extranjera.

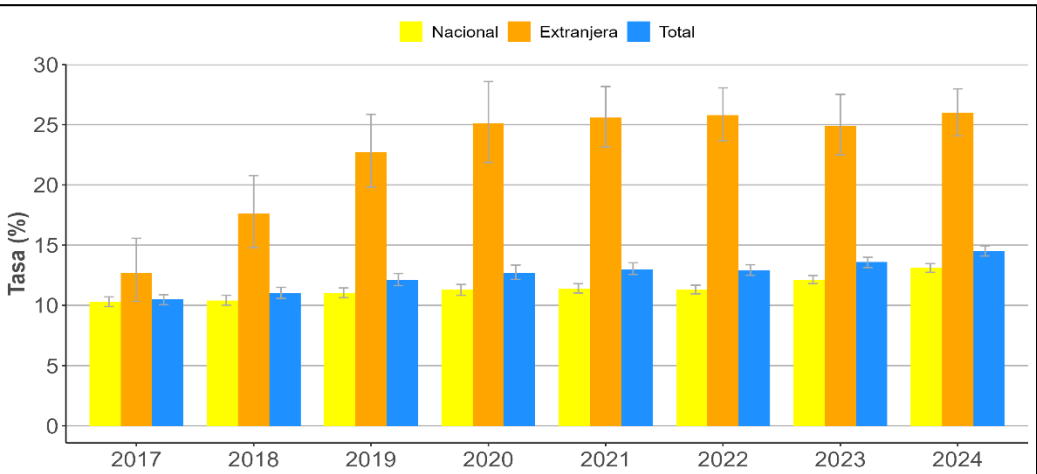
Gráfico 3. Estimación de la población ocupada por inadecuación y nacionalidad (2017-2024)



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2017-2024

La mayor proporción de ocupados con sobreeducación entre la población extranjera se traduce en una tasa de subutilización por nivel educativo que duplica a la de la población nacional. En el gráfico 4 se constata que la diferencia con la población nacional era relativamente pequeña en 2017. En el transcurso de los años la brecha se fue ampliando y la subutilización por educación de la población extranjera alcanzó el 25,0% de los ocupados y se ha mantenido relativamente estable desde 2020. Adicionalmente es posible evidenciar un incremento de la tasa de subutilización de la población nacional pasando del 10,3% en 2017 al 13,1% en 2024.

Gráfico 4. Evolución de la tasa de subutilización según nivel educativo por nacionalidad (2017-2024)



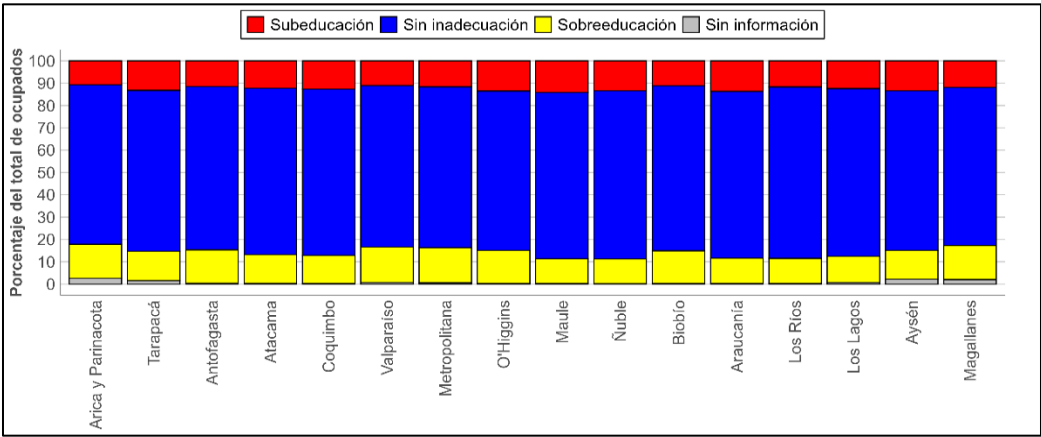
Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2017-2024

Regiones

Al desagregar la inadecuación de la población ocupada por nivel educativo por región para el año 2024, es posible constatar que al menos el 10,0% de la población ocupada está subeducada. Existe una mayor proporción de ocupados subeducados en la región del Maule (14,2%), Araucanía (13,7%) y O'Higgins (13,5%). La región de Arica y Parinacota es la que cuenta con la menor proporción de ocupados subeducados (10,7%).

Las regiones con la mayor proporción de población ocupada sin inadecuación son Los Ríos (76,8%), Ñuble (75,3%) y Los Lagos (75,2%). Mientras que las regiones del país con la menor proporción de población ocupada sin inadecuación son Magallanes (71,1%), O'Higgins (71,4%) y Arica y Parinacota (71,5%).

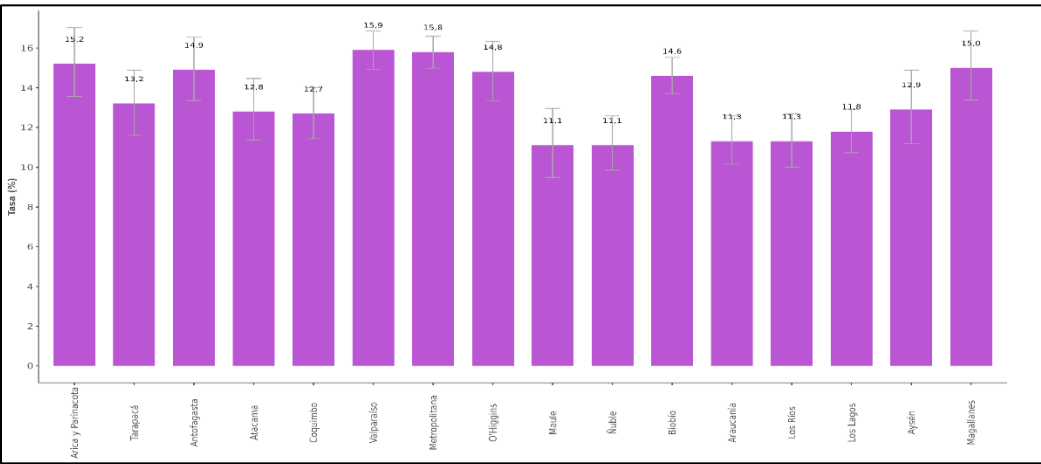
Gráfico 5. Estimación de la población ocupada por inadecuación y región, año 2024



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2024

Respecto a la sobreeducación es posible constatar que en región de Valparaíso un 15,9% de los ocupados está sobreeducado, le sigue la región Metropolitana con 15,8% y Arica y Parinacota con 15,2%. Las regiones con las menores tasas de subutilización por educación son Maule (11,1%), Ñuble (11,1%) y Los Ríos (11,3%).

Gráfico 6. Tasa de subutilización según nivel educativo por región, año 2024



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2024

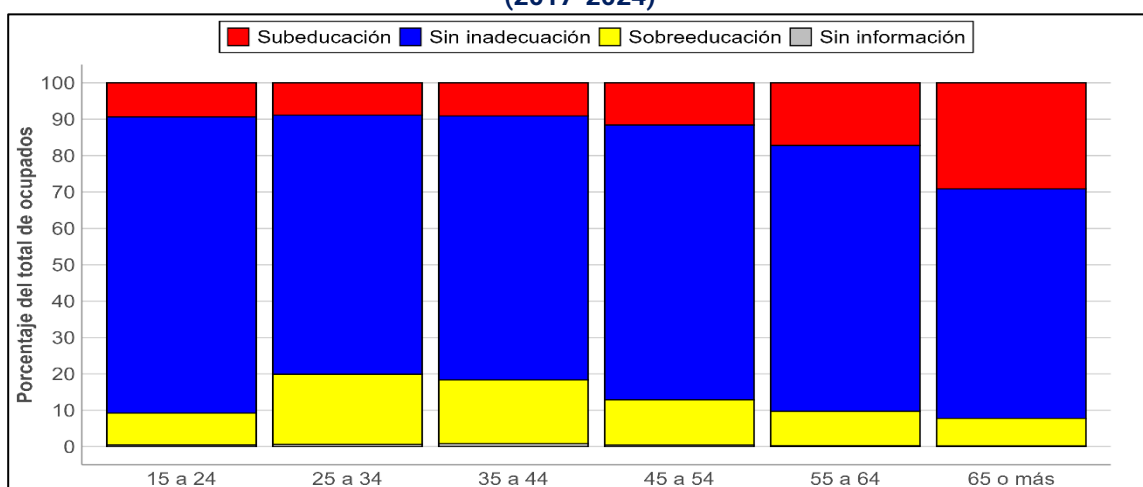
Tramo etario

Desagregando la inadecuación por tramo etario, se vislumbra que la subeducación se concentra en los tramos etarios de mayor edad. Solo los tramos hasta 44 años tienen menos del 10% de sus ocupados subeducados. Sobresale que el 29,2% de los ocupados de 65 años o más está subeducado y el 17,2% de los ocupados entre 55 a 64 años lo está.

El tramo con la mayor proporción de ocupados sin inadecuación es el de 15 a 24 años con 81,4%, seguido por el tramo de 45 a 54 años (75,6%). Por otro parte, los ocupados de 65 años o más evidencian la menor tasa de ocupados sin inadecuación con 63,1%.

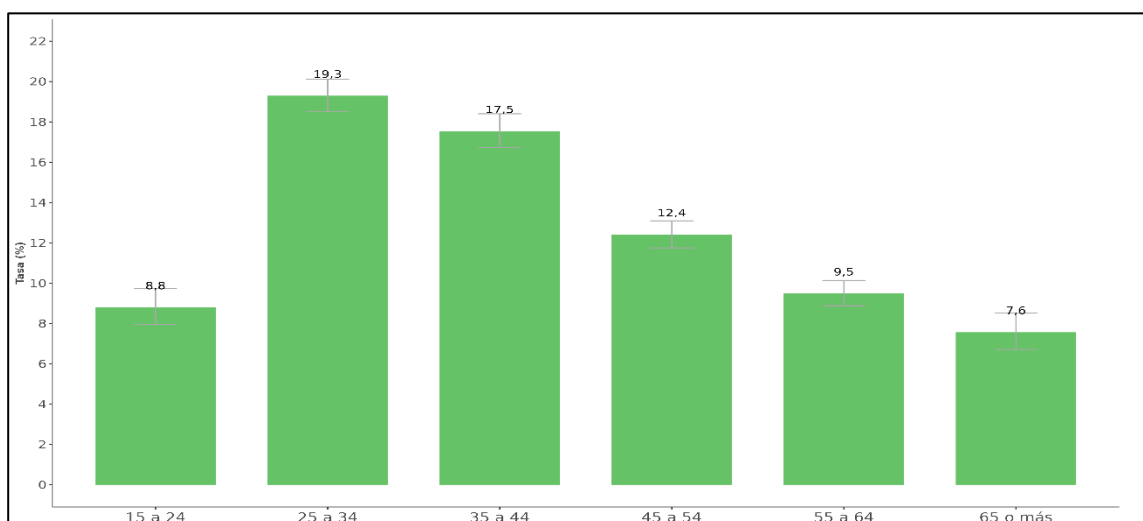
En tanto, la mayor proporción de sobreeducados en ocupados se aprecia en el tramo de 25 a 34 años con 19,3%, seguido por el tramo de 35 a 44 años (17,5%) y de 45 a 54 años (12,4%).

Gráfico 7. Proporción de la población ocupada a nivel nacional por inadecuación y tramo etario (2017-2024)



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2024.

Gráfico 8. Tasa de subutilización según nivel educativo por tramo etario, año 2024



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2024.

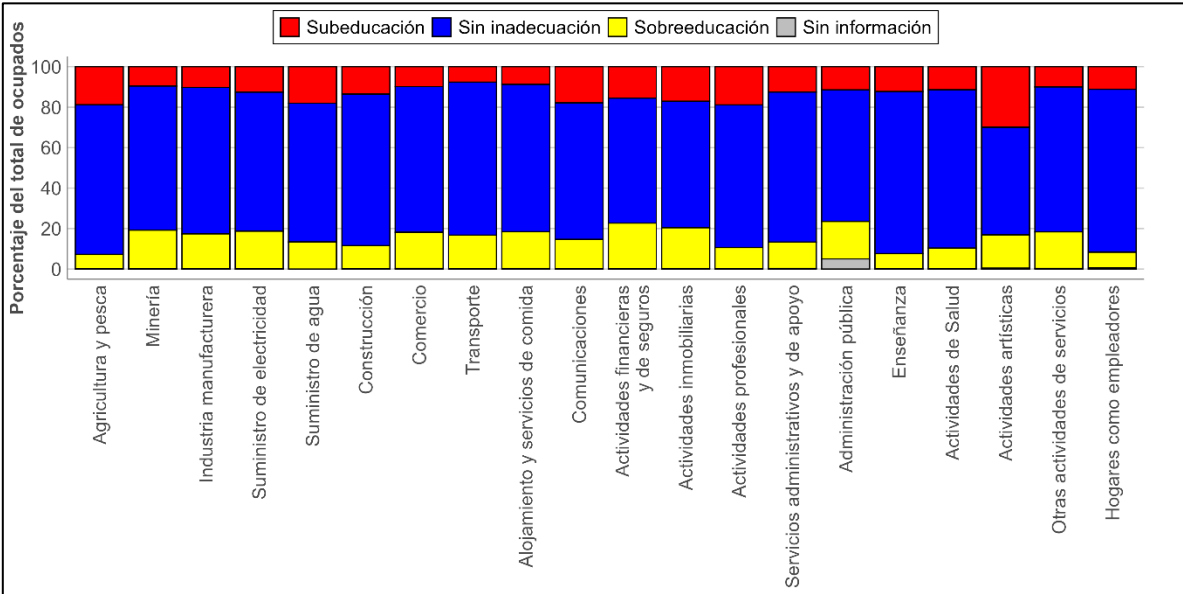
Variables económicas (rama de actividad económica, grupo y categoría ocupacional)

En cuanto a la subutilización desagregada por variables de clasificación económica de la ocupación para el año 2024, se aprecian importantes diferencias. Por un lado, se observa que el 22,5% de los ocupados en actividades financieras y de seguros está sobreeducado, segundado por actividades inmobiliarias (20,2%) y minería (19,1%). Por otro lado, vemos que para los ocupados de agricultura y pesca y de enseñanza, la subutilización es de 7,0% y 7,6%, respectivamente.

Por grupo, se aprecia que 29,1% de los técnicos y profesionales de nivel medio está sobreeducado y el 22,7% de los trabajadores de los servicios y comercios; mientras que solo el 7,5% de los trabajadores de ocupaciones elementales y 8,7% de los agricultores, trabajadores agropecuarios y pesqueros está subutilizado.

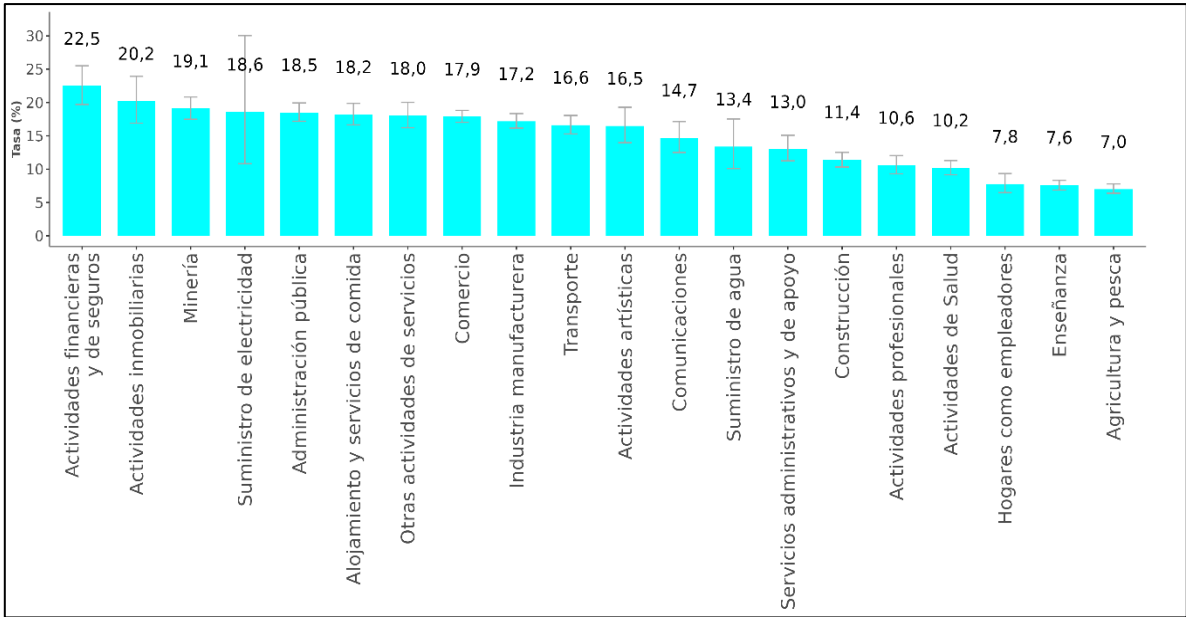
Respecto a la desagregación por categoría ocupacional, la mayor subutilización se observa en los empleadores (17,3%) y los trabajadores por cuenta propia (15,1%), en tanto que la tasa de subutilización más baja se registra en el personal de servicio doméstico (7,2%).

Gráfico 9. Proporción de la población ocupada a nivel nacional por inadecuación y rama de actividad económica (2017-2024)



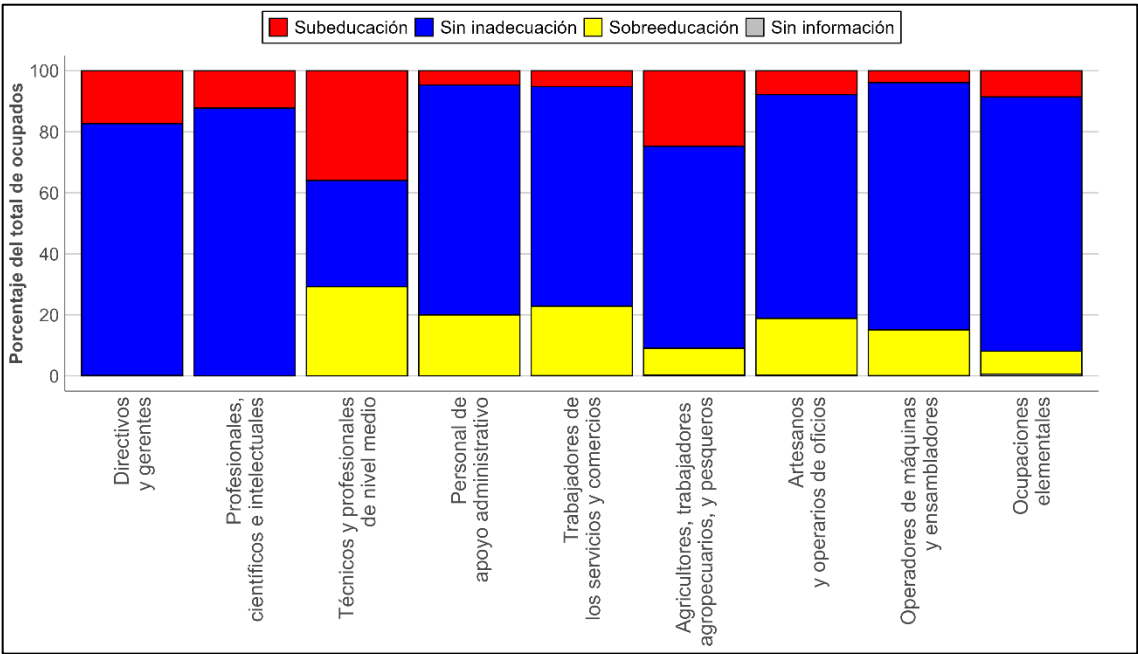
Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2024

Gráfico 10. Tasa de subutilización según nivel educativo por rama de actividad económica, 2024



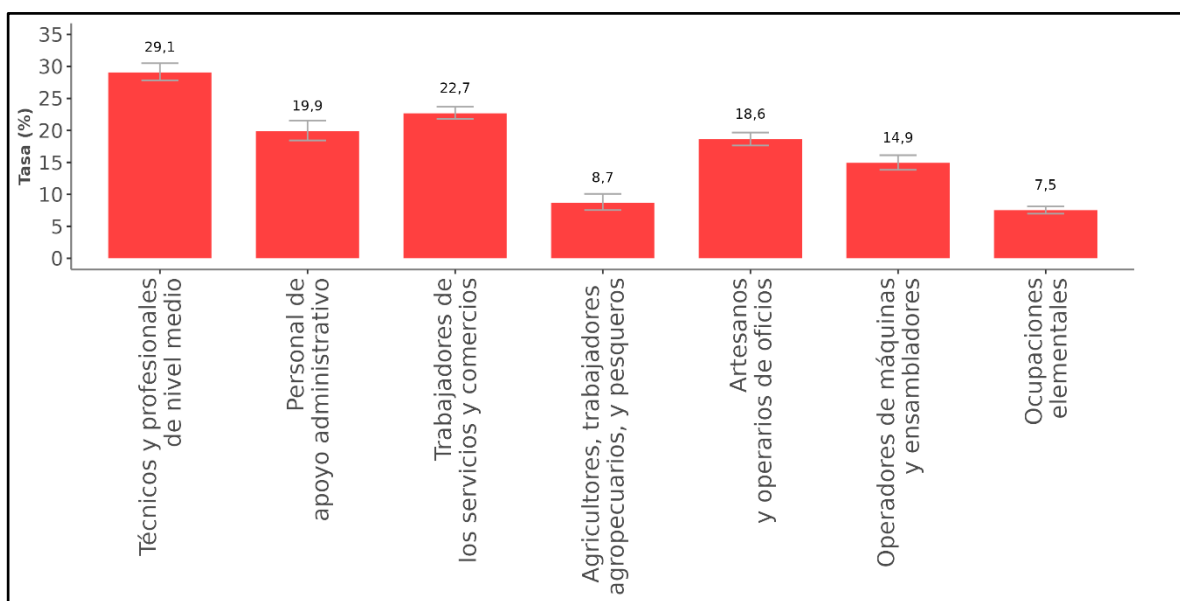
Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2024

Gráfico 11. Proporción de la población ocupada a nivel nacional por inadecuación y grupo ocupacional 2024



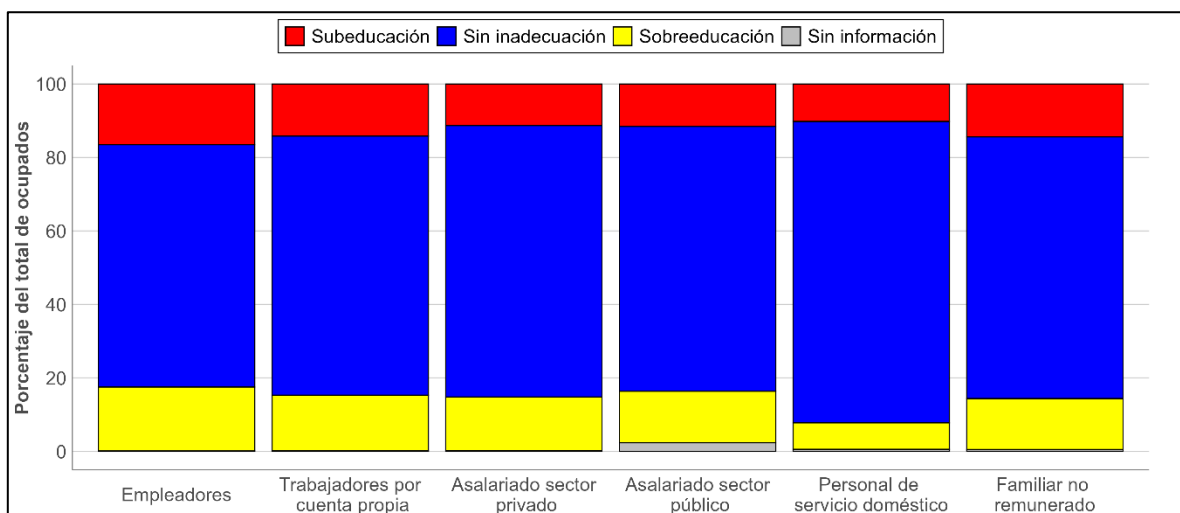
Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2024

Gráfico 12. Tasa de subutilización según nivel educativo por grupo ocupacional, 2024



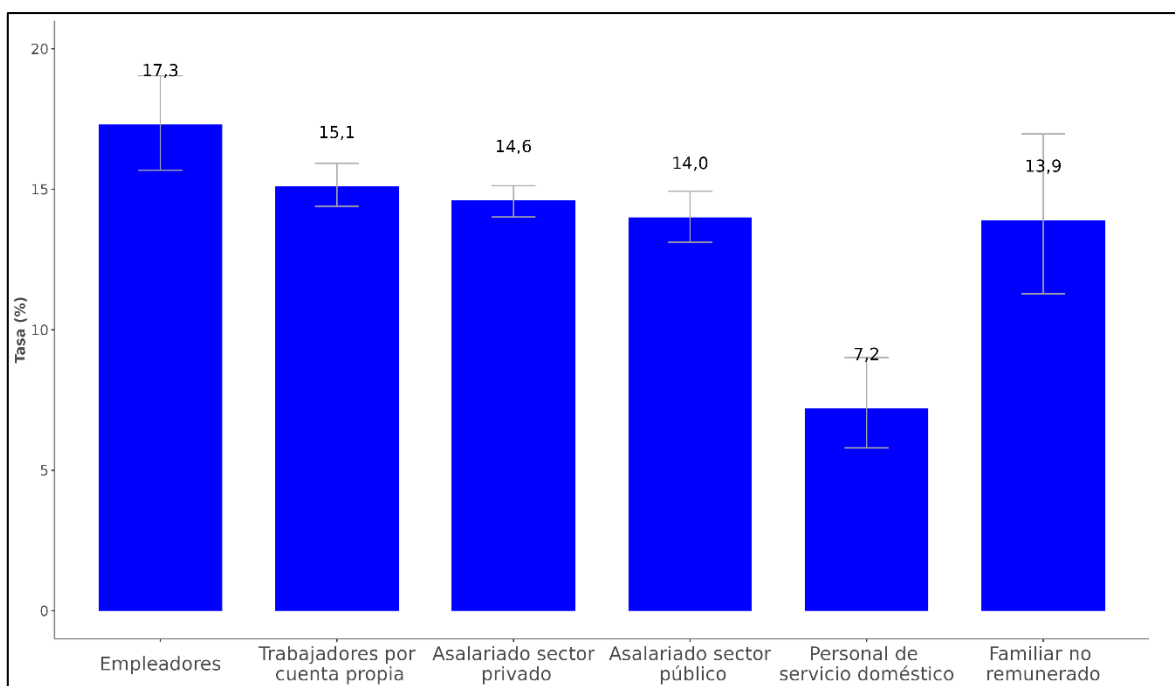
Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2024

Gráfico 13. Proporción de la población ocupada a nivel nacional por inadecuación y categoría ocupacional 2024



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2024

Gráfico 14. Tasa de subutilización según nivel educativo por categoría ocupacional, 2024



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2024

Referencias bibliográficas

- Gontero, S., & Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47651-futuro-trabajo-desajustes-habilidades-america-latina>
- INE. (2020). *Estándar para la evaluación de la calidad de las estimaciones en encuestas de hogares*. Instituto Nacional de Estadísticas (Chile). <https://www.ine.cl/docs/default-source/institucionalidad/buenas-prácticas/clasificaciones-y-estandares/estándar-evaluación-de-calidad-de-estimaciones-publicación-27022020.pdf>
- INE. (2021a). *Libro de códigos base de datos Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/bbdd/libro-de-codigos/codigos-ene-2020.pdf>
- INE. (2021b). *Separata técnica nuevas dimensiones de análisis N°1: Encuesta Nacional de Empleo (ENE) (30 de julio de 2021)*. Instituto Nacional de Estadísticas (Chile). <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/nuevas-dimensiones/nuevas-dimensiones-1.pdf>
- INE. (2021c). *Separata técnica nuevas dimensiones de análisis N°2: Encuesta Nacional de Empleo (ENE) (29 de octubre de 2021)*. Instituto Nacional de Estadísticas (Chile). <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/nuevas-dimensiones/nuevas-dimensiones-2.pdf>
- INE. (2022a). *Separata técnica: Metodología de estimación anual. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) (2 de marzo de 2022)*. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/tematicas/estimacion-anual-2022.pdf>
- INE. (2022b). *Separata técnica nuevas dimensiones de análisis N°3: Encuesta Nacional de Empleo (ENE) (30 de marzo de 2022)*. Instituto Nacional de Estadísticas (Chile). <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/nuevas-dimensiones/nuevas-dimensiones-3.pdf>
- INE. (2022c). *Separata técnica nuevas dimensiones de análisis N°4: Encuesta Nacional de Empleo (ENE) (28 de julio de 2022)*. Instituto Nacional de Estadísticas (Chile). <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/nuevas-dimensiones/nuevas-dimensiones-4.pdf>
- INE. (2024). *Separata técnica nuevas dimensiones de análisis N°5: Encuesta Nacional de Empleo (ENE) (30 de diciembre de 2024)*. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/nuevas-dimensiones/nuevas-dimensiones-5.pdf>
- OIT. (1957). *Report IV: Measurement of underemployment. Reported prepared for the Ninth International Conference of Labour Statisticians*. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1957/57B09_65_engl.pdf
- OIT. (1966). *Report IV: Measurement of underemployment. Concepts and Methods. Reported prepared for the Eleventh International Conference of Labour Statisticians*. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1966/66B09_189_engl.pdf
- OIT. (1998). *Report I: The measurement of underemployment. Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_207_engl.pdf

- OIT. (2008). *Report I: General report. 18th International Conference of Labour Statisticians*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meetingdocument/wcms_099134.pdf
- OIT. (2017). *Qualification and Skill Mismatch: Concepts and Measurement*. <https://www.ilo.org/resource/qualification-and-skill-mismatch-concepts-and-measurement>
- OIT. (2018). *20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Directrices relativas a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas*.
- OIT. (2023). *21.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Resolución II. Resolución de modificación de la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf
- UNESCO. (2012). *Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2012: Los jóvenes y las competencias: Trabajar con la educación*. GEM Report UNESCO. <https://doi.org/10.54676/RZEC5778>
- UNESCO. (2013). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2011)*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000220782>

Anexo 1: Plan de Difusión

Nuevos tabulados trimestrales y anuales

A contar del trimestre móvil abril – junio de 2025, se incorporan dos nuevos cuadros estadísticos coyunturales trimestrales, los que pasarán a ser parte de la producción habitual de la ENE, aunque con características de estadística experimentales. Corresponden a series con el total de personas ocupadas caracterizando su inadecuación por calificación según nivel educativo. Asimismo, se dispondrá a los usuarios/as la tasa de subutilización según nivel educativo siguiendo la metodología indicada en los apartados anteriores. Los cuadros estadísticos se presentan con las siguientes desagregaciones:⁵

- Sexo y región.
- Tramo edad.

De igual modo, se incluyen las mismas desagregaciones, pero a partir de las bases anualizadas, de acuerdo con la metodología establecida por el INE para dicho fin (INE, 2022a).

Incorporación de nuevas variables en bases de datos

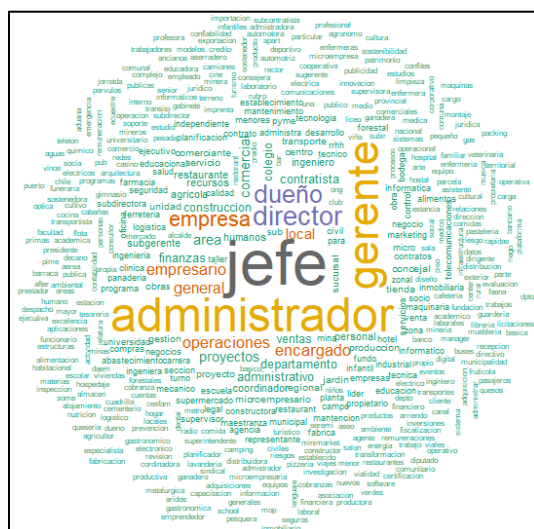
Junto con los cuadros estadísticos, se actualizaron todas las bases de datos desde enero–marzo de 2017, incorporando las nuevas variables sobre inadecuación por calificación según nivel educativo (ina_cal_edu). Su detalle también aparece en el libro de códigos de la ENE (INE, 2021a).

⁵ En todas las estimaciones incluidas en los cuadros estadísticos se aplica el *Estándar para la evaluación de la calidad de las estimaciones en encuestas de hogares*. Al respecto, véase INE, 2020a.

Anexo 2: Análisis de glosas CIUO-08

En el **Gran 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 (Imagen 3).

Imagen 3. Detalle de glosas de gran grupo 1: Directores y gerentes



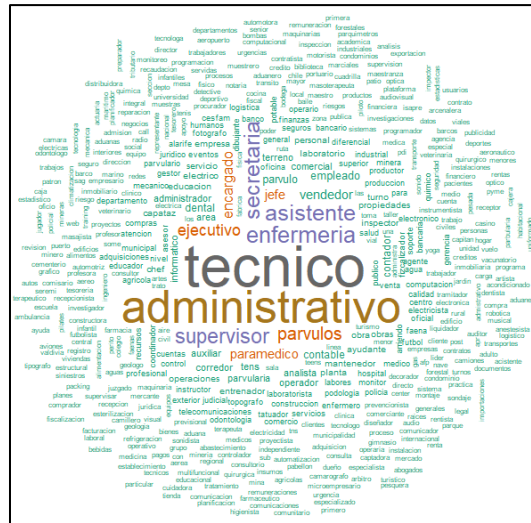
En el **Gran grupo 2: Profesionales, científicos e intelectuales** se distinguen mayoritariamente glosas asociadas a ocupaciones profesionales, como profesores, ingenieros, enfermeros, médicos, diseñadores, programadores, contadores, analistas, abogados, informáticos, químicos, odontólogos, etc. También se observan algunas glosas de científicos, investigadores, académicos (Imagen 4).

Imagen 4. Detalle de glosas de gran grupo 2: Profesionales, científicos e intelectuales



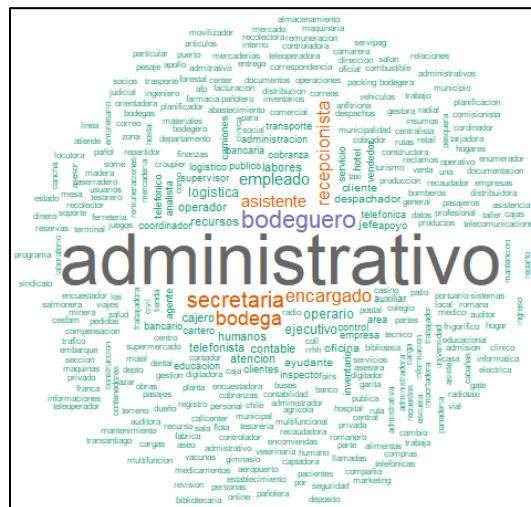
En el **Gran grupo 3: Técnicos y profesionales de nivel medio** se distinguen glosas asociadas a técnicos en diversas áreas: dibujante, agrícola, alimentos, párvulos, automatización, automotriz, computación, contable, dental, educación diferencial, electricidad, enfermería (TENS), jurídico, paramédico, párvulo, etc. Otras glosas que se repiten son administrativas: de área comercial, adquisiciones, aduana, finanzas, comercial, contable, operaciones, personal, etc. Al mismo tiempo se observan, asistentes, secretarias, supervisores, encargados, ejecutivos (Imagen 5).

Imagen 5. Detalle de glosas de gran grupo 3: Técnicos y profesionales de nivel medio



En el **Gran 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. (Imagen 6).

Imagen 6. Detalle de glosas de gran grupo 4: Personal de apoyo administrativo



En el **Gran 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 (Imagen 7).

Imagen 7. Detalle de glosas de gran grupo 5: Trabajadores de servicios y vendedores



En el **Gran 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 (Imagen 8).

Imagen 8. Detalle de glosas de gran grupo 6: Agricultores y trabajadores calificados del agro

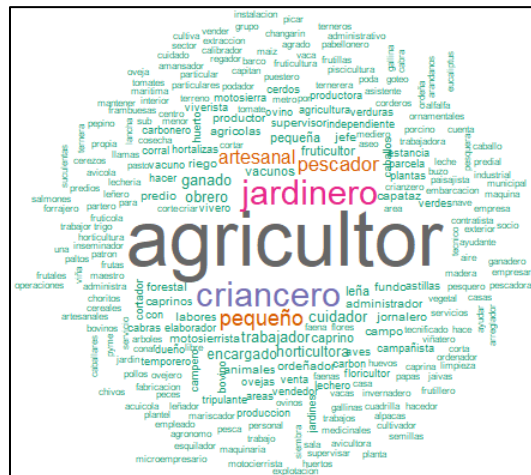


Imagen 9. Detalle de glosas de gran grupo 7: Oficiales, operarios y artesanos, mecánicos

piedra concreto solares
 pesados realizar

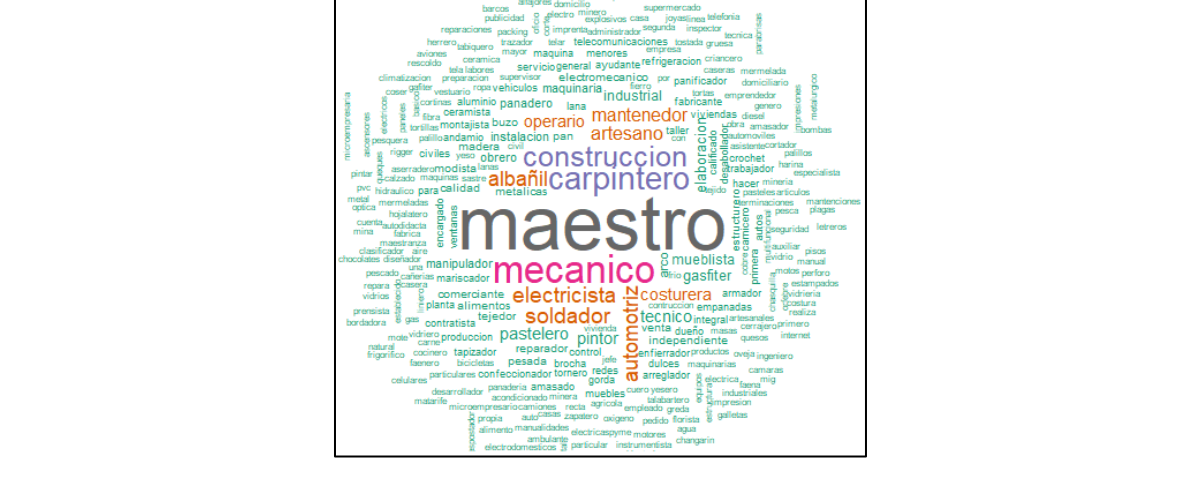


Imagen 10. Detalle de glosas de gran grupo 8: Operadores de instalaciones y maquinarias

empresario	8.2
domésticos	8.2
secundaria	8.2
diversidad	8.2
horquillero	8.2
operarios	8.2
motociclista	8.2
movimiento	8.2

