

**Juan Bravo M.**

[www.clapesuc.cl](http://www.clapesuc.cl)

# Subempleo en Chile: Hacia un indicador de subutilización de la fuerza laboral

*Documento de Trabajo N° 24*

# Documento de Trabajo

## Subempleo en Chile: Hacia un indicador de subutilización de la fuerza laboral

Juan Bravo M.<sup>1</sup>

### Resumen

- La tasa de desempleo es un indicador de alta relevancia social y económica, pero mide sólo aquellas situaciones de subutilización total, y no captura aquellos casos en donde la persona se encuentra trabajando por debajo de su plena capacidad, y por tanto, existe una subutilización parcial. Estos últimos corresponden al subempleo.
- El subempleo es un fenómeno que afecta a los ocupados y que aleja al trabajador de una situación de pleno empleo. En consecuencia, el subempleo no es sólo un problema de mala calidad del empleo, sino también de una subutilización de la capacidad productiva de la economía que debe ser medida, como se hace con el desempleo.
- Se generan indicadores de subempleo por insuficiencia de horas y por competencias, que permiten medir el subempleo total de la economía y así computar medidas de subutilización de la fuerza laboral.
- Desde el trimestre enero-marzo 2009 en adelante la tasa de subutilización de la fuerza laboral se ubica en un rango entre 14% a casi 20%. Esto muestra que el grado de subutilización de la fuerza laboral en nuestro país dista bastante de lo indicado por la tasa de desempleo tradicional.
- La tasa de subutilización de la fuerza laboral muestra una drástica caída desde niveles cercanos a 20% a mediados de 2009, hacia niveles cercanos a 14% en 2013. Desde el comienzo de la desaceleración se aprecia un aumento persistente de la tasa de subutilización de la fuerza laboral, liderado por un fuerte aumento del subempleo por competencias.

---

<sup>1</sup> Magister en Economía y Especialista en Macroeconomía Aplicada de la PUC. Analista senior de Clapes UC. Se agradece la eficiente colaboración de María Ignacia Cuevas y de Ulises Ticona. También los valiosos comentarios de Rodrigo Cerda, Luis Gonzales y Felipe Larraín.

## I. Introducción

El análisis del mercado laboral en Chile suele concentrarse usualmente en la tasa de desempleo. Este indicador tiene alta importancia desde el punto de vista social y económico. Nos indica cuántas personas no tienen un empleo a pesar de haber buscado uno y estar disponible para trabajar en forma inmediata o en el muy corto plazo<sup>2</sup>.

El desempleo genera graves perjuicios sociales no sólo por el drama humano y psicológico<sup>3</sup> que puede causar en la persona que lo sufre y sus cercanos, sino también porque la evidencia empírica muestra que exacerba otros problemas que perjudican a toda la sociedad, como la pobreza y la delincuencia<sup>4</sup>. También es negativo desde el punto de vista económico, ya que se están desaprovechando recursos humanos para la generación de valor.

Sin embargo, la tasa de desocupación está muy lejos de ser un indicador que resume por completo la realidad del mercado laboral. Mide una parte de la subutilización de la fuerza laboral, aquella que corresponde a las situaciones de subutilización total, pero no captura aquellos casos en donde la persona se encuentra trabajando por debajo de su plena capacidad, y por tanto, existe una subutilización parcial. En este sentido, es sumamente importante analizar en mayor detalle las características de los empleos, lo que aporta mucha información para examinar las deficiencias del mercado laboral y para realizar un adecuado diseño de las políticas públicas.

---

<sup>2</sup> En la Encuesta Nacional de Empleo del INE, se define operativamente a los desocupados como todas las personas en edad de trabajar, que no tuvieron un empleo durante la semana de referencia (es decir, la semana anterior a la toma de la encuesta), buscaron uno durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia).

<sup>3</sup> Diversos estudios han encontrado que el desempleo puede deteriorar seriamente la salud mental, generando trastornos como depresión, ansiedad, abuso de sustancias, entre otros. Usualmente el efecto es más grave cuando la duración del desempleo es mayor. Ver por ejemplo, Winefield y Tiggemann (1990), McKee-Ryan et al. (2005), Reininghaus et al (2008), Paul y Moser (2009).

<sup>4</sup> Ver Raphael y Winter-Ebmer (2001), Öster y Agell (2007), Lin (2008), Buonanno et al (2014).

En términos sociales y económicos no es igual un empleo que está aportando todo el potencial del trabajador que otro en donde esto no ocurre, lo que hace necesario analizar qué tipo de empleo se está creando. Desde el punto de vista social, el subempleo es una característica asociada a precariedad del trabajo, que reduce seriamente el bienestar del trabajador, especialmente su salud psicológica, y es un factor que contribuye a generar otros problemas sociales, al igual como lo hace el desempleo<sup>5</sup>. Desde el punto de vista económico implica desperdiciar parte de la capacidad productiva de los trabajadores. Como estos elementos de subutilización no están capturados en la tasa de desempleo, el análisis del subempleo resulta vital para hacer un diagnóstico adecuado de la situación del mercado laboral, que permita estimar en una forma más precisa el verdadero grado de subutilización de la fuerza laboral en la economía.

## II. ¿Por qué el subempleo debe ser parte fundamental en el análisis del mercado laboral?

### II.1 Subempleo: la subutilización de los ocupados

La actual definición internacional de desempleo estipula que es suficiente que una persona se encuentre no ocupada, en búsqueda activa de un puesto de trabajo y disponible para realizar esa forma de trabajo, para que sea considerada desocupada en las estadísticas<sup>6</sup>. En este marco, **el desempleo** debe ser entendido como **una situación extrema, de ausencia total de trabajo**. En efecto, en la forma en que se computa esta estadística en Chile (y otros países de la OCDE), significa que la persona **no trabajó ni siquiera 1 sola hora a la semana a cambio de algún pago o remuneración**. En consecuencia, en términos

---

<sup>5</sup> Dooley et al. (2000), Dooley (2003), Friedland y Price (2003).

<sup>6</sup> OIT (2013b)

económicos, el desempleo implica la subutilización total del trabajo que puede aportar una persona.

Sin embargo, en la práctica, existen otras situaciones, no tan extremas, en donde la persona se encuentra trabajando, pero por **debajo de su plena capacidad**, y por ende, en donde, **la ausencia de trabajo tiene un carácter parcial**. Lo importante es que en estos casos **tampoco existe pleno empleo**.

Consecuentemente, para identificar las situaciones menos estrictas y complementar las estadísticas y el análisis del desempleo, fue introducido el concepto de subempleo. A nivel internacional, se señaló por primera vez la necesidad de medir el “desempleo parcial” debido a una reducción en el número de horas trabajadas por día en la segunda *International Conference of Labour Statisticians*, o en español, Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET) de 1925. Más tarde, en la sexta CIET de 1947 se usó explícitamente el término subempleo y se manifestó la necesidad de comenzar a medirlo, junto a otras formas de empleo inadecuado. En la octava CIET de 1954 se instruyó comenzar el estudio de este fenómeno para presentar propuestas en la siguiente Conferencia. Así, en la novena CIET de 1957 se estableció por primera vez una definición, señalando que existe subempleo cuando:

- Los ocupados a tiempo parcial desean y están disponibles para trabajar más tiempo que en su situación actual
- El ingreso o la productividad de los ocupados aumentaría si fuesen mejoradas las condiciones de producción o transferidos a otra ocupación, tomando en cuenta sus habilidades/competencias laborales

Al primer caso se le denominó “subempleo visible”, y al segundo “subempleo invisible”. Un elemento clave de esta definición es que excluye tanto a los desocupados como a aquellas personas fuera de la fuerza laboral (inactivos), aunque se encuentren marginalmente vinculadas. Así, el hito clave de la novena CIET en esta materia es el hecho de **establecer la problemática del subempleo como**

**un fenómeno que afecta a los ocupados**, y por ende, el argumento conceptual de que la subutilización de la capacidad productiva puede ocurrir en ambos segmentos de la fuerza laboral, no sólo entre los desocupados, y por tanto, que **no da lo mismo el tipo de empleo que se esté generando en una economía**. Con todo, dada la mayor dificultad de medición del subempleo invisible se optó por instituir los primeros pasos operativos para la generación de estándares internacionales en la medición del subempleo visible.

La definición de subempleo, así como los elementos de la medición del subempleo visible se perfeccionaron en las resoluciones de la décimo primera CIET de 1966, y posteriormente en la décimo tercera CIET de 1982. En esta última resolución además se sugiere la posibilidad de generar un indicador compuesto que combine el desempleo con el subempleo visible. Sin embargo, aunque se continuó avanzando en la discusión de formas de medir el subempleo invisible, se mantuvo el hecho de que por motivos operacionales, la medición estadística del subempleo se mantendría limitada al subempleo visible. Esta visión se impuso en la 16 CIET de 1998, cuando finalmente se deja de hablar de subempleo visible e invisible, estableciendo que la medición del subempleo se limitaría al subempleo por insuficiencia de horas. Para tener dicha calificación se definió la exigencia de 3 criterios copulativamente:

- Desear trabajar más horas
- Estar disponible para trabajar más horas
- Haber trabajado menos de un límite de horas determinado (por ejemplo, el umbral entre empleo a jornada parcial y jornada completa establecida en la legislación vigente del país)

Por su parte, la utilización inadecuada o insuficiente de las competencias profesionales pasó a ser clasificada como una forma de “empleo inadecuado”, que son situaciones laborales que limitan las capacidades y el bienestar de los trabajadores respecto a una situación de empleo alternativa.

Sin embargo, esa visión comenzó a cambiar durante la siguiente década. En la 18 CIET de 2008 los participantes declararon su apoyo a la elaboración de una medida más completa de la subutilización de la mano de obra para complementar la estadística de la tasa de desempleo. Algunos participantes identificaron la productividad como un aspecto importante de la subutilización de la mano de obra y propusieron que se incluyera en este indicador. Los participantes también reconocieron la importancia de los salarios bajos y la falta de equivalencia entre sector de estudio y ocupación como aspectos clave de la subutilización de la mano de obra. Con todo, en la 19 CIET de 2013 se mantuvo la definición de subempleo limitada a la insuficiencia de horas, siendo esencialmente la misma definición adoptada en 1998. Por ello, varios delegados manifestaron su decepción por la ausencia de recomendaciones para generar un set completo de medidas de subutilización requeridos en la 18 CIET. Aunque se reconocieron las dificultades conceptuales y prácticas para la medición del descalce de habilidades y la baja productividad se subrayó el hecho clave que **esta medición no sólo es importante por un tema de calidad del empleo, sino también de cantidad**, reconociendo así que **la falta de empleos disponibles en la ocupación para el cual se está calificado es un problema cuantitativo**.

Así, ha aumentado la presión por generar en forma definitiva una resolución con normas estandarizadas para medir el subempleo por competencias, lo cual resulta sumamente necesario en contextos de debilidad económica, donde las personas no necesariamente pasan de trabajar una jornada completa a trabajar a tiempo parcial en forma involuntaria, sino que pueden seguir trabajando una jornada completa pero en una situación alejada del pleno empleo, por estar en ocupaciones por debajo de su capacidad productiva.

En efecto, ya en 1936 Joan Robinson hacía hincapié en que una reducción del empleo que desean contratar las firmas no lleva necesariamente al desempleo en el sentido de ausencia total de trabajo, sino que puede traducirse en que los trabajadores despedidos se desempeñen en labores con una productividad inferior a la de las ocupaciones que dejaron<sup>7</sup>. Es decir, hay un desplazamiento de los

---

<sup>7</sup> Robinson ilustra muy bien el punto, señalando que “...a decline in effective demand which reduces the amount of employment offered in the general run of industries will not lead to ‘unemployment’

trabajadores desde ocupaciones en que la productividad es mayor a otras donde es más baja. **A este fenómeno la autora le llamó “disguised unemployment”, lo que podría traducirse como desempleo “disfrazado” o “encubierto”**. De esta manera, para Robinson era factible aumentar el empleo trasladando el tiempo de un trabajador hacia una ocupación donde su productividad es más alta. Esta correcta manera de identificar una situación donde una persona no está utilizando su capacidad productiva en forma plena, y por lo tanto, existe subutilización, es imposible bajo la mirada binaria ocupado/desocupado.

Más tarde, mientras paralelamente en las CIET de la OIT se discutían los conceptos de subempleo visible e invisible y cómo medirlos, Hauser (1974) realizó una importante contribución al desarrollar el denominado Marco de Utilización del Trabajo (más conocido como LUF por sus siglas en inglés), que buscaba capturar de manera más adecuada la realidad de la situación laboral, al considerar diferentes formas de utilización inadecuada, que además del desempleo incluían varias formas de subempleo, entre ellas el descalce entre ocupación y educación<sup>8</sup>.

Posterior a estos desarrollos, diversos grupos de trabajo de organismos internacionales han desarrollado propuestas para medir el subempleo por competencias. De igual forma, la literatura sobre el tema ha aumentado considerablemente en los últimos años, ya que el subempleo por competencias se ha incrementado en forma considerable en varias economías. Esto se discutirá en detalle en la sección III.

## II.2 Las consecuencias negativas del subempleo

Los esfuerzos para medir adecuadamente el subempleo en sus diferentes manifestaciones tienen alta relevancia, ya que en definitiva, la tasa de desempleo

---

*in the sense of complete idleness, but will rather drive workers into a number of occupations -- selling match-boxes in the Strand, cutting brush-wood in the jungles, digging potatoes on allotments - which are still open to them”.*

<sup>8</sup> Ver también Hauser y Sullivan (1978) y Clogg (1979)



resulta insuficiente para entender las deficiencias del mercado laboral, toda vez que la desocupación es sólo una parte de ellas. El subempleo en cualquiera de sus formas es un rasgo que revela precariedad del empleo, ya que implica una situación en donde el trabajador no puede desplegar toda su potencialidad y que se aleja de un óptimo de libre elección del trabajador. En cualquiera de sus formas, el subempleo es simplemente una opción menos mala que estar sin trabajo, pero que reduce los ingresos del trabajador por debajo del nivel que serían capaces de alcanzar en condiciones de pleno empleo.

Esto se traduce en múltiples efectos negativos no sólo para el individuo, sino que para la sociedad y la economía de un país. En efecto, la evidencia empírica es contundente en mostrar los perjuicios del subempleo<sup>9</sup>.

### *Daños sobre la salud*

Dooley et al (2000) muestran que, entre otras formas de empleo inadecuado, los trabajadores con jornada parcial involuntaria, es decir, los subempleados por insuficiencia de horas, son más propensos a sufrir depresión que sus contrapartes adecuadamente empleadas.

Johnson y Johnson (1992) mostraron que las personas que se perciben como subempleados debido a sobrecalificación e inadecuada utilización de sus capacidades (subempleo por competencias) estaban más propensas a sufrir síntomas de depresión, frustración e inseguridad, entre otros. Beiser et al (1993) también observan una asociación entre subempleo por competencias con la depresión, al igual que Bracke et al (2014). Johnson et al (2002) encontraron que esta forma de subempleo estaba fuertemente asociada a sufrir el trastorno de somatización<sup>10</sup>. Cassidy y Wright (2008) mostraron que el encontrarse subempleado en trabajos

---

<sup>9</sup> Para una revisión de la evidencia ver McKee-Ryan y Harvey (2011)

<sup>10</sup> En este trastorno las personas sufren síntomas reales de dolor y malestares de diversa índole, los cuales no tienen un origen físico identificable, ya que estarían ligados a conflictos psicológicos.

que requieren competencias inferiores a las que poseen los graduados de educación superior genera efectos perjudiciales sobre el optimismo.

Sadava et al (2000) encontraron que tanto el subempleo por insuficiencia de horas como por competencias representan más riesgos para la salud, expresado en problemas de sueño, dolores de cabeza, enfermedades, días en cama, entre otros.

### ***Reducción y pérdida de capacidades***

Krahn y Lowe (1997) destacan que el subempleo (entendido como el descalce entre poseer altas habilidades de escritura, matemáticas, etc. y bajos requerimientos de esas habilidades en el trabajo) genera importantes costos, ya que encuentran evidencia de que la exposición prolongada a trabajos con bajos requerimientos lleva a los trabajadores a la pérdida de estas habilidades, es decir, habría una especie de “atrofia” de estas competencias.

De Grip et al (2008) muestran que cuando los trabajadores no pueden aplicar sus competencias por haber descalce entre el trabajo realizado y el nivel de educación alcanzado van perdiendo sus habilidades cognitivas, lo cual puede llegar a ser un efecto permanente si el ajuste no se realiza vía búsqueda de otro trabajo, sino por la destrucción de habilidades que termina haciendo el calce entre las competencias y el trabajo realizado.

### ***Menor motivación, satisfacción y compromiso con el trabajo***

Maynard et al (2006) mostraron que los trabajadores subempleados por insuficiencia de horas (jornada parcial involuntaria) estaban significativamente menos satisfechos con el trabajo, y demostraban menos compromiso que los trabajadores a jornada parcial voluntaria y jornada completa, mientras que no hubo diferencias significativas en esta materia entre estos 2 últimos grupos. Así, el

problema estaría dado por el carácter involuntario de la situación laboral y no por la mera existencia de una jornada parcial, lo cual resulta lógico, ya que, de hecho, si alguien está trabajando una jornada parcial en forma voluntaria, el aumentar su jornada laboral probablemente reduciría su bienestar. Otros trabajos con resultados similares son Holtom et al (2002), Wilkins (2007), Mainard y Joseph (2008) y Wooden et al (2009).

Feldman y Turnley (1995) encontraron que el estar subempleado en un trabajo que no requiere las competencias que los graduados de la educación superior adquirieron, se asocia negativamente con la satisfacción, el compromiso y la motivación con el trabajo. Allen y van der Velden (2001) encuentran evidencia de que la subutilización por el descalce entre las habilidades y el trabajo realizado tiene un fuerte efecto negativo sobre la satisfacción en el trabajo. Similares resultados fueron encontrados en Johnson et al (2002), quienes encuentran que los trabajadores que se perciben como subempleados por calificación muestran menores niveles de satisfacción laboral y compromiso con la organización. Resultados semejantes son encontrados por Nabi (2003), Fine y Nevo (2008) y McKee-Ryan et al (2009).

Iseke (2014) encuentra que ambas formas de subempleo (por insuficiencia de horas y por competencias) están asociadas a mayor insatisfacción laboral.

### ***Menor contribución productiva a la economía***

Respecto a los efectos a nivel macroeconómico, en la literatura hay consenso en que la contribución del empleo al crecimiento será menor en la medida que exista mayor subempleo, y que esto debería ser considerado en las cifras bajo el marco de la contabilidad del crecimiento económico (Nadiri, 1972).

Por el contrario, cuando el subempleo empieza a ser absorbido y reducido, la productividad de la economía aumenta y también lo hacen los ingresos laborales, generando un círculo virtuoso que contribuye a reducir la pobreza (Islam, 2004).

Así por ejemplo, en la discusión sobre crecimiento en China se ha hecho hincapié en que aún existen millones de subempleados, lo que constituye una reserva de fuerza laboral que en caso de ser absorbida permitirá en el futuro próximo aprovechar esa capacidad productiva subutilizada y sostener altas tasas de crecimiento (Banister et al, 2012).

La menor contribución productiva del subempleo también ha sido reconocida en la discusión sobre brechas de capacidad, elemento clave para la política monetaria. En un reciente artículo, Blanchflower y Levin (2015) señalan que aunque los macroeconomistas se han enfocado habitualmente en la brecha entre la tasa de desempleo convencional y la “tasa natural de desempleo”, este indicador puede ser engañoso para medir correctamente el grado de estrechez del mercado laboral. Los autores muestran que el grueso de la brecha de empleo está dada por el subempleo y otras formas de desempleo encubierto. A la luz de lo anterior, los autores estiman que al corregir esta brecha por otras formas de subutilización distintas al desempleo tradicional, existen aún bastantes holguras de capacidad, por lo que se justificaría retrasar por más tiempo el alza de la tasa de política monetaria en Estados Unidos.

En definitiva, la evidencia es clara en mostrar el daño en la salud, especialmente la mental, que genera el subempleo, así como su efecto en depreciar las habilidades de los trabajadores. Sin embargo, lo que muestran los estudios es que los perjuicios de este fenómeno no sólo afectan a los trabajadores subempleados: para las organizaciones, mantener trabajadores subempleados, se traduce en trabajadores menos contentos, menos motivados, más frustrados y menos comprometidos con la institución. En consecuencia, la productividad se ve afectada tanto por trabajadores menos saludables como por los efectos perniciosos del subempleo en las actitudes hacia el trabajo. Finalmente, el subempleo constituye una menor contribución del empleo y el capital humano al crecimiento del país, debido al desaprovechamiento de la plena capacidad productiva de los trabajadores.

En conclusión, el subempleo corresponde a una situación de subutilización parcial del trabajo, con múltiples consecuencias negativas. Sin embargo, el subempleo no sólo es problemático por reflejar mala calidad del empleo: desde el punto de vista económico es clave monitorearlo, ya que al igual que el desempleo, refleja una situación en que la economía no está aprovechando al máximo sus capacidades. La diferencia, es que en el caso del subempleo, esta subutilización se manifiesta de una manera distinta. Sin embargo, continúa siendo una situación que está alejada del pleno empleo. Por esta razón resulta clave comenzar a incorporar al análisis una medición más amplia de la subutilización, que permita un diagnóstico más integral que la medición tradicional de tasa de desempleo, que sólo considera los casos extremos de ausencia total de trabajo.

### **III. Las distintas formas de subempleo y su medición**

Como se vio en la sección II la subutilización de la capacidad productiva puede afectar a ambos grupos de la fuerza de trabajo, tanto los ocupados como los desocupados. Desafortunadamente, en Chile el análisis se ha concentrado casi exclusivamente en este último grupo, a pesar de tener una encuesta bastante completa que nos permite conocer otras situaciones de subutilización. Es decir, aunque la encuesta cambió hace ya 6 años, el análisis se quedó en el pasado, centrado en forma casi exclusiva en la tasa de desempleo. Desde el punto de vista económico, sin embargo, lo que nos interesa es capturar todas las situaciones de alejamiento del pleno empleo y no sólo las más extremas.

En este sentido, resulta útil entender el pleno empleo en el sentido del Convenio 122 sobre la política del empleo de la OIT de 1964, el cual Chile ratificó en 1968, y cuya definición continúa vigente en la actualidad<sup>11</sup>. De acuerdo con este Convenio, para lograr la meta del “pleno empleo, productivo y libremente elegido” se debe tender a garantizar que:

---

<sup>11</sup> OIT (2013a)

- i. Haya trabajo para todas las personas dispuestas a trabajar y que busquen empleo<sup>12</sup>
- ii. Que dicho trabajo sea tan productivo como sea posible
- iii. Que haya libertad para escoger empleo y que cada trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Así, las situaciones en que no se cumple el objetivo i) se refieren al desempleo, y aquellas en que no se cumplen los objetivos ii) o iii) se refieren esencialmente al subempleo.

Considerando lo anterior este trabajo se centrará en la obtención de medidas del subempleo por insuficiencia de horas y el subempleo por competencias, con el objetivo de encontrar una medida del subempleo total, y de esta manera, una tasa de subutilización de la fuerza laboral, que considere a los desempleados y los subempleados.

### **III.1. Subempleo horario**

Existe subempleo horario cuando la persona está trabajando una jornada parcial pero en forma involuntaria, es decir, cuando existe insuficiencia de horas de trabajo. En este caso el alejamiento del pleno empleo está dado por la duración de la jornada de trabajo.

---

<sup>12</sup> Para la OIT este concepto de pleno empleo es consistente con la existencia de algún grado de desempleo friccional de corto plazo (OIT, 2013a)

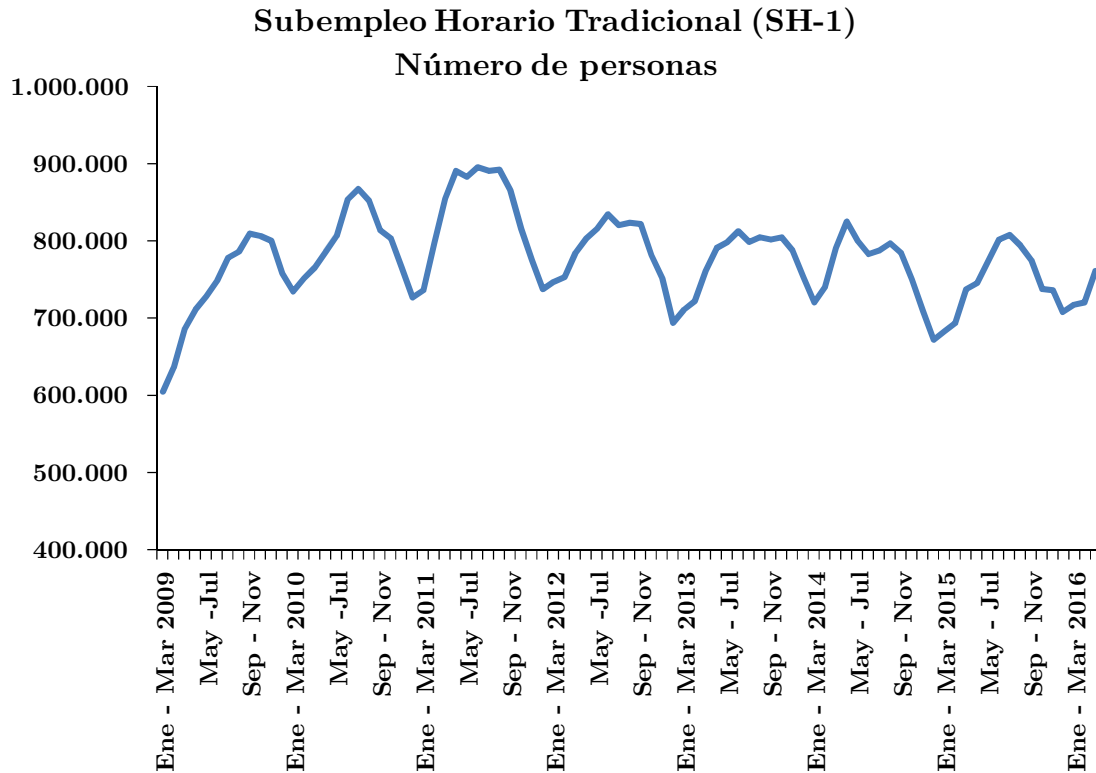
En Chile, en la estadística oficial del INE se clasifica a una persona como afecta a una jornada parcial involuntaria cuando ésta declara trabajar una jornada parcial (30 horas semanales o menos) de acuerdo a sus horas de trabajo habituales, pero le gustaría y tiene la disponibilidad para trabajar más horas en forma inmediata o dentro de los próximos 15 días.

Es importante señalar que existe una diferencia entre horas habituales y horas efectivas, ya que no en todos los países la medición de subempleo se realiza en base a horas habituales como en Chile. Las horas habituales corresponden a las horas comúnmente trabajadas en un período de referencia determinado. Por su parte, las horas efectivas trabajadas cuantifican el tiempo dedicado por las personas al desempeño de actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios durante un período de referencia determinado. En definitiva, ambas cifras diferirán cuando las horas trabajadas en la semana de referencia sean distintas a las que la persona acostumbra a trabajar.

El criterio de incluir sólo a quienes trabajan una jornada parcial tiene como objetivo excluir a los trabajadores que desean trabajar horas adicionales y que están disponibles para ello, pero que ya trabajan un número suficiente de horas y por lo tanto, para fines de política pública, se considera que ya están trabajando a su plena capacidad al menos en lo que a jornada horaria se refiere.

En consecuencia, la contabilización de ocupados a jornada parcial involuntaria realizada por el INE cumple los criterios internacionales como medición de subempleo horario. A esta medición, publicada por el INE, le llamaremos **Subempleo Horario Tradicional (SH-1)**. La serie de tiempo de este indicador (número de personas) se presenta en el Apéndice I, al igual que el resto de las mediciones propuestas del número de subempleados de este documento. La Figura 1 muestra su evolución desde el trimestre enero-marzo 2009.

Figura 1



Fuente: INE

Con todo, los estándares de la OIT no son rígidos en cuanto al uso de horas efectivas u horas habituales. De hecho, de acuerdo al reporte de la 19 CIET de la OIT<sup>13</sup>, las horas trabajadas utilizadas en la medición del subempleo por insuficiencia de horas pueden ser las efectivas o las habituales, considerando que las primeras caracterizan mejor las situaciones de corto plazo y las segundas, las de largo plazo, y que ambas pueden ser objetivos de la medición. Por esta razón sugiere diferenciar entre 3 grupos: i) las personas cuyas horas habitualmente y efectivamente trabajadas estaban por debajo del “umbral de horas”; ii) las personas cuyas horas habitualmente trabajadas estaban por debajo del “umbral de horas” pero cuyas horas efectivamente trabajadas estaban por encima del “umbral de horas”; iii) las personas ocupadas “sin trabajar” o cuyas horas efectivamente trabajadas estaban por debajo del “umbral de horas”, debido a razones económicas

<sup>13</sup> OIT (2013b)



(como la reducción de la actividad económica, incluidos la suspensión temporal y la escasez del trabajo, o las repercusiones de la temporada baja o inactiva).

De esta manera, el indicador de subempleo horario SH-1 es bastante amplio, en el sentido que no discrimina entre las razones por las cuales el ocupado no trabaja más horas. Así, mientras que las estadísticas de subempleo horario computado por Eurostat (la oficina estadística de la Comisión Europea que produce datos para la Unión Europea), las de Nueva Zelanda y las de varios países latinoamericanos (Perú, Paraguay, México y Argentina), son similares a las utilizadas en Chile, en otros países su medición difiere en forma importante de la nuestra, al tomar en cuenta dichas consideraciones.

En Estados Unidos por ejemplo, la medición de subempleo utilizada para calcular otras medidas de subutilización diferentes a la tasa de desocupación tradicional incluye sólo a los ocupados a jornada parcial **por razones económicas**. En este grupo se clasifican aquellos que en forma habitual trabajan jornada parcial pero desean y están disponibles para trabajar a jornada completa, y a quienes habitualmente trabajan jornada completa pero durante la semana de referencia trabajaron a jornada parcial, siempre que en ambos casos las razones para trabajar una jornada parcial estén ligadas a causas como: la falta de trabajo o desfavorables condiciones económicas, la incapacidad para encontrar un trabajo a tiempo completo, descensos estacionales en la demanda, entre otras. Por el contrario, la medición no incluye a los trabajadores a tiempo parcial por motivos como responsabilidades familiares, estudios, razones personales, entre otros.

De manera similar a Estados Unidos, en Canadá la medición utilizada de ocupados a jornada parcial involuntaria para generar tasas de desempleo alternativas a la tradicional incluye sólo a aquellos que declararon razones económicas. Así, a quienes habitualmente trabajan menos de 30 horas a la semana y declaran que les gustaría trabajar a jornada completa se les pregunta la principal razón por la que trabajan jornada parcial. Si contestan que por las condiciones económicas o porque no pudieron encontrar un empleo a jornada completa entonces se clasifican como jornada parcial involuntaria.

En Australia se considera como subempleado a quienes están empleados a jornada parcial pero les gustaría y están disponibles para trabajar más horas en el corto plazo y a aquellos que están empleados a jornada completa pero que trabajaron a jornada parcial en la semana de referencia por razones económicas (similares a las mencionadas anteriormente para el caso de Estados Unidos).

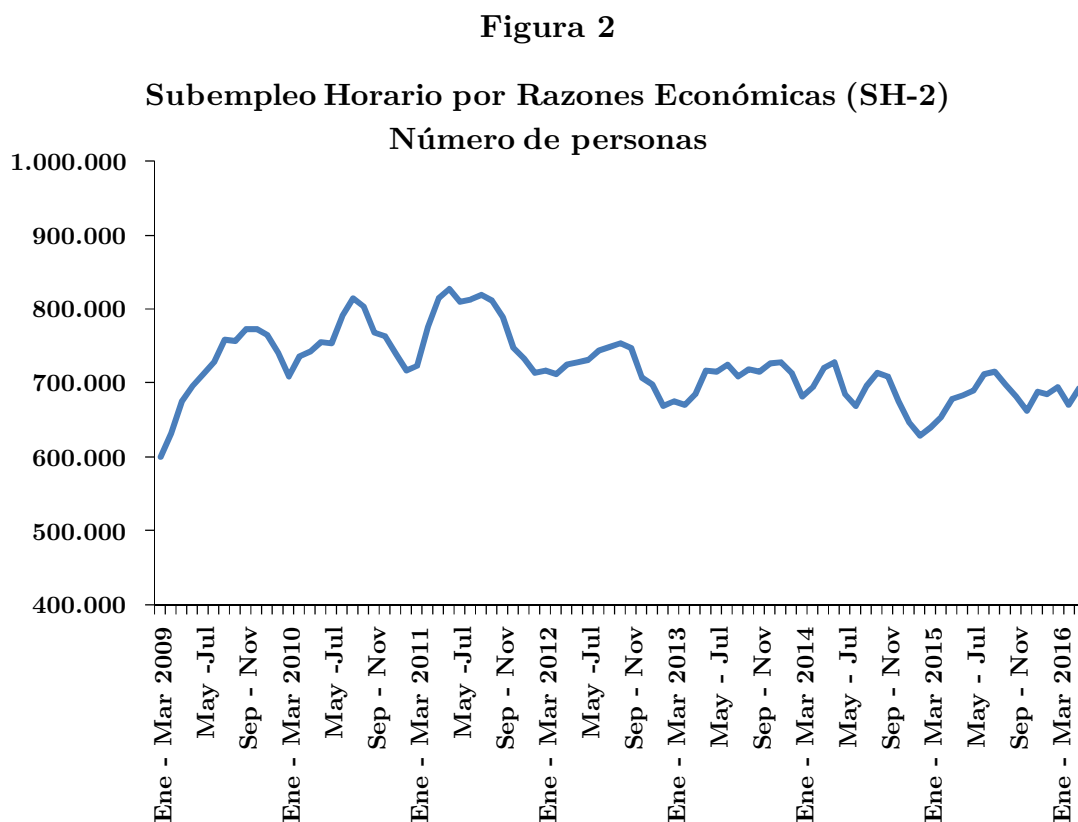
En América Latina, la medición de subempleo horario de Bolivia (denominada “subempleo visible”) considera a los ocupados que trabajaron menos de 40 horas y deseaban trabajar horas adicionales y no pudieron hacerlo por problemas de mercado (no consigue otro trabajo; falta de clientes, pedidos, financiamiento; y falta de insumos, materia primaria o maquinaria).

Como se aprecia, esta forma de medición es muy diferente a la de ocupados a jornada parcial involuntaria utilizada en Chile, ya que la distinción por razones económicas como la usada en Estados Unidos, Canadá, Australia o Bolivia es un indicador que eventualmente puede estar más ligado a la salud de la economía. En Chile es factible construir una medida de subempleo horario por razones económicas en forma similar a la de Estados Unidos. A este indicador le llamaremos **Subempleo Horario por Razones Económicas (SH-2)**. Para construir esta medida en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del INE, el criterio de inclusión es el siguiente:

- Los ocupados que trabajan 30 horas o menos de acuerdo a sus horas habituales, que declaran que les gustaría trabajar más horas que en la actualidad y están disponibles para trabajar más horas en forma inmediata o dentro de los próximos 15 días y que las razones por la cual no trabaja más horas son:
  - La empresa no dispone de más horas de trabajo/no hay más trabajo
  - No hay más clientes, temporada baja
  - No cancelan las horas extras
  - No hay capital, falta local, no hay mercadería
- Los ocupados que de acuerdo a sus horas efectivas trabajaron 30 horas o menos en la semana de referencia pero cuyas horas habituales de trabajo a la semana son mayores a 30 y que las razones por las cuales trabajó menos horas de las habituales son:

- Porque es temporada baja (menos clientes, ventas, producción)
- Hubo menos horas de trabajo por razones técnicas o económicas
- Porque comenzó o cambió de empleo o actividad durante la semana pasada
- Por término de empleo o actividad sin haber comenzado otro

La Figura 2 muestra la evolución de la medida SH-2 desde el trimestre enero-marzo 2009.



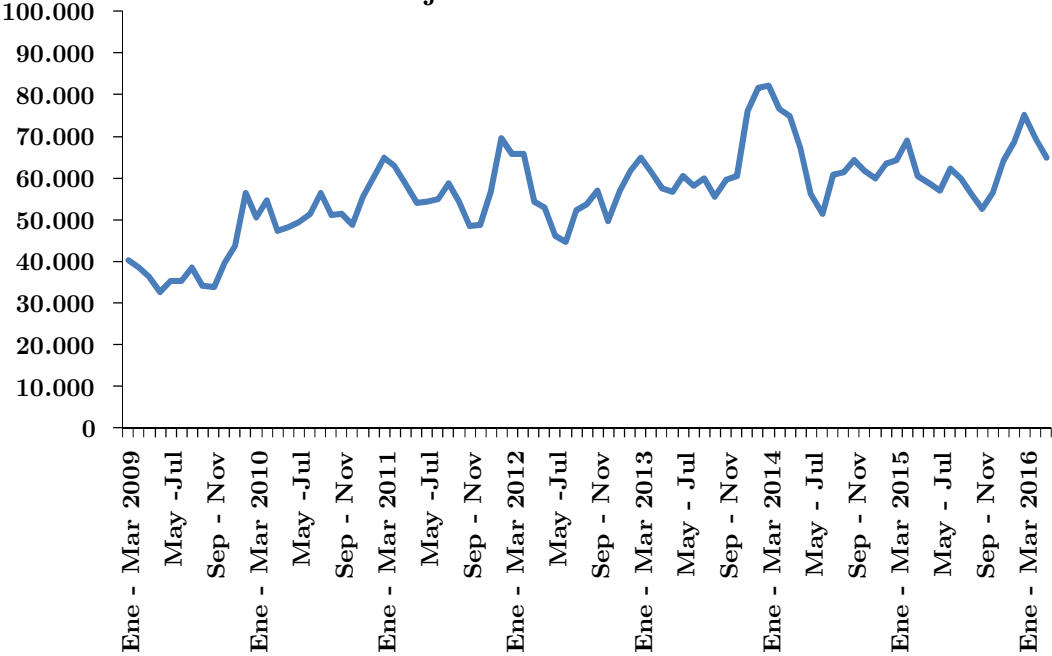
Fuente: Elaboración propia en base a INE

Como se aprecia, la evolución y los niveles de la medida SH-2 resultan similares a los de la medida tradicional SH-1. Esto nos revela que en Chile la gran mayoría de los subempleados por insuficiencia de horas lo son por razones económicas. Con todo, la diferenciación del componente de mediano plazo (los

subempleados por razones económicas en base a horas habituales) del componente coyuntural (quienes trabajaron 30 o menos horas efectivas por algún motivo económico pero habitualmente trabajan más de 30 horas) resulta relevante, ya que éste muestra un mayor grado de deterioro desde el comienzo de la actual desaceleración económica (cuarto trimestre de 2013), como se observa en la Figura 3.

**Figura 3**

**Ocupados que trabajaron 30 o menos horas efectivas por algún motivo económico pero habitualmente trabajan más de 30 horas**

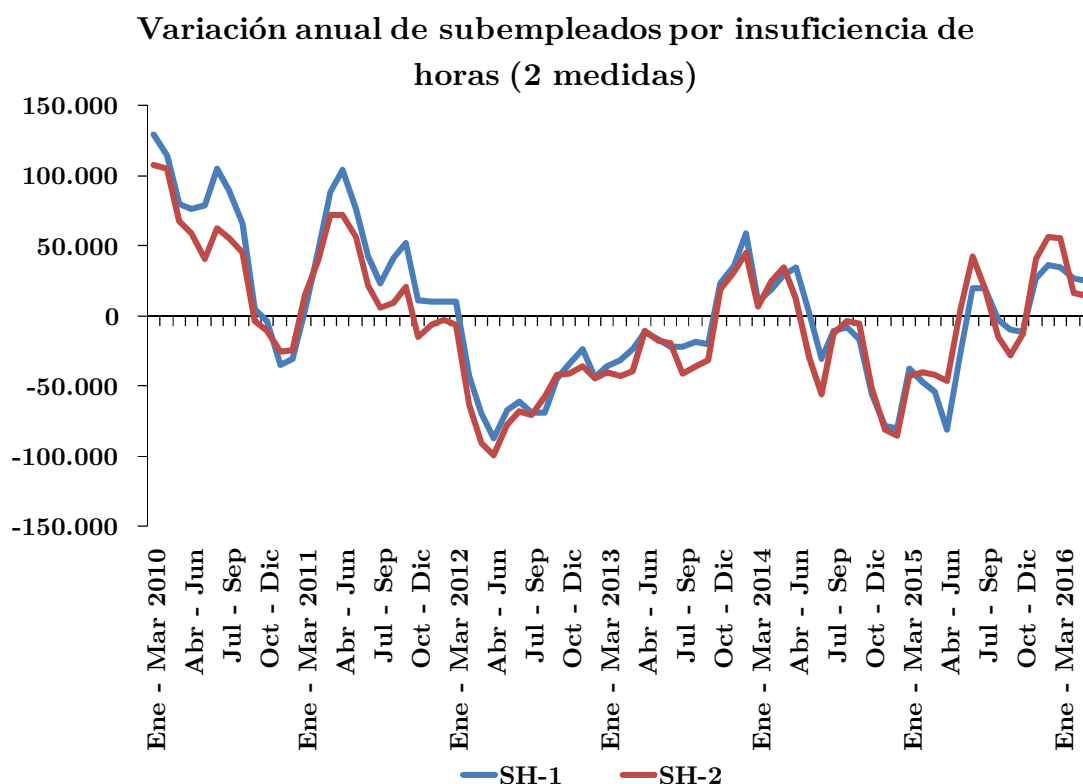


Fuente: Elaboración propia en base a INE

El análisis del subempleo por insuficiencia de horas en Chile permite extraer algunas conclusiones:

- El subempleo horario bajo cualquiera de sus mediciones registró un fuerte incremento en la época de la recesión de 2009 del que no ha logrado recuperarse del todo hasta hoy. El número de trabajadores afectados por este fenómeno está actualmente en torno a 700 mil personas.
- Al examinar las variaciones anuales, se observa un aumento importante del subempleo horario en los años 2010 y 2011. Sin embargo, esto fue seguido por una reducción fuerte y persistente en el periodo comprendido entre el primer trimestre de 2012 y el tercer trimestre de 2013 que permitió eliminar prácticamente por completo dichos incrementos, tras lo cual hubo periodos de alzas y bajas (ver Figura 4), lo que llevó a la estabilización de esta forma de subempleo.

**Figura 4**



Fuente: Elaboración propia en base a INE

### III.2. Subempleo por competencias

Una persona puede perfectamente trabajar una jornada completa, y por ende, no sufrir de subempleo horario, pero aun así puede haber subutilización laboral si el tipo de trabajo que desempeña implica una utilización insuficiente de sus competencias laborales, y por ende, genera un valor agregado menor al que podría lograrse si realizara un trabajo acorde con su calificación.

El pleno empleo del trabajo requiere que el capital humano de los trabajadores calce adecuadamente con los requerimientos del trabajo que estos desempeñan. Cuando ello no ocurre, la productividad del trabajo realizado está por debajo de su nivel de pleno empleo.

De acuerdo a la CIET de 1998, el empleo inadecuado por competencias puede incluir todas las personas que trabajan y que durante el período de referencia, desean o buscan cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus competencias profesionales y están disponibles para ello. En la medición oficial de subempleo de Colombia, el componente de subempleo por competencias utiliza exactamente dicha definición.

Lamentablemente en el cuestionario de Chile no existe la pregunta si desea cambiar su situación actual para utilizar mejor sus competencias profesionales, y sólo es posible identificar a quienes están haciendo esfuerzos de búsqueda activos de otro empleo en las últimas 4 semanas por dicha razón. Adicionalmente, al entrevistado no se le leen las opciones en la pregunta E4 ¿Cuál es el motivo principal por el cual está buscando otro trabajo?, lo que significa que ante la respuesta abierta del entrevistado el entrevistador debe seleccionar una alternativa. Esto hace perfectamente posible que alguien que está ejerciendo un trabajo por debajo de sus competencias profesionales y ha hecho esfuerzos de búsqueda de otro empleo en las últimas 4 semanas, cuando se le realiza esta pregunta no quede clasificado en la categoría “porque desea un trabajo más acorde a su formación” y en cambio se marquen respuestas como “porque desea un trabajo con mayores ingresos” o “porque considera su actividad actual como provisional”, que serían

opciones también perfectamente válidas en una situación de subempleo por competencias. Por estas razones, generar una medida en donde sólo se considere exclusivamente a los ocupados que han hecho esfuerzos de búsqueda en las últimas 4 semanas “porque desea un empleo más acorde a su formación” sería extremadamente restrictivo y con una alta probabilidad de sesgo para identificar correctamente a los subempleados por competencias.

En vez de lo anterior es posible utilizar un indicador más certero y con criterios ligados a la falta de adecuación ocupacional para medir el subempleo por competencias. En varios documentos de la OIT (a pesar de no ser aún una resolución oficial en materia estadística) se ha propuesto realizar esto contrastando los niveles educativos con los grupos de ocupaciones, utilizando un esquema como el siguiente<sup>14</sup>:

**Tabla 1**  
**Modelo de matriz de contraste de adecuación ocupacional**

Grupos de ocupaciones	Nivel educativo del individuo			
	Hasta SI	SC-SNUI	SNUC-SUI	SUC
1=Ocupaciones elementales, obreros y ayudantes	Adecuado	Subutilizado	Subutilizado	Subutilizado
2=Ocupaciones intermedias	Adecuado	Adecuado	Subutilizado	Subutilizado
3=Ocupaciones técnicas			Adecuado	Subutilizado
4=Ocupaciones profesionales				Adecuado
5=Ocupaciones de dirección				Adecuado

Nota: SI=Secundaria incompleta, SC=Secundaria completa, SNUI=Superior no universitaria incompleta, SNUC=Superior no universitaria completa, SUI=Superior universitaria incompleta, SUC=Superior universitaria completa

Fuente: Elaborado en base a Tostes (2012)

Como se aprecia en la Tabla 1, los casilleros en celeste corresponden a aquellos casos en donde se considera que el tipo de trabajo realizado es adecuado en

<sup>14</sup> Ver Tostes (2012). Una propuesta similar para medir subempleo por competencias fue presentada anteriormente en OIT (2009b), OIT (2008) y también por CEPAL (Schkolnik, 2000).

relación con el nivel educativo. Por el contrario, los casilleros en gris corresponden a situaciones en donde la labor realizada no es adecuada por subutilización, al poseer el trabajador un nivel educativo que le permitiría desarrollar una labor de mayor valor agregado y por ende, en donde podría ser más productivo. Esta subutilización corresponde en definitiva a estar bajo subempleo por competencias.

Esta forma de medir el subempleo por competencias mediante el contraste o comparación entre el nivel educacional del trabajador y la calificación que requiere el trabajo realizado es denominada en la literatura sobre el tema como método objetivo, en contraposición a los métodos subjetivos, que se basan en las percepciones y sensaciones individuales del trabajador respecto a si está sobrecalificado para las labores que realiza<sup>15</sup>. El primer enfoque, el objetivo, es el que ha predominado en la mayoría de la literatura<sup>16</sup>.

Diversos trabajos han medido el subempleo por competencias utilizando el esquema objetivo de contraste de adecuación ocupacional. OIT (2008) calculó este indicador para Bosnia-Herzegovina, Filipinas, México, Moldavia, Panamá, Tanzania y Turquía separando a los trabajadores en 3 niveles educacionales y contrastándolos con el grupo ocupacional en el que se desempeñaban de acuerdo a la Clasificación internacional de grupo ocupacional CIUO-88<sup>17</sup>. Esta clasificación por grupo ocupacional se divide en 10 grupos, los cuales se ordenan dependiendo de factores como el tipo de tareas realizadas; el nivel de responsabilidad y autoridad; formación requerida para desempeñar el trabajo; entre otros. En la medición de subutilización por descalce de competencias, mientras mayor es el nivel educacional se exige un grupo ocupacional más alto para que el trabajador se considere adecuadamente empleado bajo este criterio.

Robert (2009) utilizó esta metodología de contraste en base a la CIUO para calcular subempleo en 18 países europeos. En el caso de Estados Unidos, Burris (1983), Fogg y Harrington (2011), Vedder et al (2013) y Abel et al (2014) consideran como subempleados a aquellos graduados de la universidad que se

---

<sup>15</sup> Ver por ejemplo, Groot y Maassen van den Brink (2000).

<sup>16</sup> Scurry y Blenkinsopp (2011).

<sup>17</sup> El detalle de esta clasificación puede encontrarse en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>



encuentran trabajando en una ocupación que típicamente no requiere un grado académico o título profesional para desempeñarlo. Una forma similar para identificar a los subempleados en Canadá fue usada en una investigación realizada por Li et al (2006), de la Oficina de Estadísticas de ese país, y en Chen y Fougère (2014). La metodología de contrastar la adecuación ocupacional comparando nivel educacional con el trabajo realizado para medir subempleo también se ha aplicado en Australia (Kler, 2006), Bélgica (Verhaest y Omey, 2009; Kampelmann y Rycx, 2012), Israel (Moore y Rosenbloom, 2016), Países Bajos (Batengurg y De Witte, 2001; de Grip et al, 2008) y Reino Unido (Alpin et al, 1998).

En el caso de Chile es posible hacer una medición similar, contrastando el grupo ocupacional en el que están clasificados los trabajadores con su nivel educacional alcanzado. El INE clasifica a los ocupados en 10 grupos ocupacionales<sup>18</sup>, los cuales se muestran en la Tabla 2.

**Tabla 2**  
**Grupos principales de ocupación**

1	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas
2	Profesionales científicos e intelectuales <sup>19</sup>
3	Técnicos y profesionales de nivel medio
4	Empleados de oficina
5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros
7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
8	Operadores de instalaciones y maquinas y montadores
9	Trabajadores no calificados <sup>20</sup>
10	Otros no identificados

Fuente: INE

<sup>18</sup> Los grupos corresponden a la Clasificación internacional de grupo ocupacional CIUO-88

<sup>19</sup> De acuerdo a la CIUO-88 en este grupo se incluyen profesionales en las áreas de ciencias exactas, sociales, humanidades y artísticas entre otros.

<sup>20</sup> De acuerdo a la CIUO-88 en este grupo se incluyen labores como vendedores ambulantes, limpiabotas, personal doméstico, lavaderos y planchadores manuales, conserjes, mensajeros, porteros, guardias, recolectores de basura, barrenderos, peones de diversas ramas de la actividad económica, entre otros.

Para realizar el contraste se excluye el grupo 10, al igual como lo hacen los estudios anteriormente citados que utilizan esta metodología. Además, dicho grupo es muy pequeño en número, representando menos del 1% de los trabajadores<sup>21</sup>.

Sin embargo, más importante aún, es que el nivel de ingresos que perciben los trabajadores en cada grupo ocupacional es un buen termómetro para evaluar efectivamente cuánto se aleja el trabajador de una situación en que esté utilizando sus competencias en forma adecuada. Si los trabajadores eventualmente ganaran un monto de ingresos similar o mayor que los grupos en que se considerarían adecuadamente utilizados, entonces en términos económicos existen menos argumentos para considerarlos subempleados, ya que en definitiva estarían generando un valor agregado similar o mayor.

Al analizar los ingresos laborales en base a la última encuesta NESI<sup>2223</sup>, se aprecia que el grupo ocupacional 10 tiene niveles de ingresos similares al promedio ponderado (por el número de trabajadores en cada grupo ocupacional) de los grupos 1 a 3, mientras que el ingreso laboral ponderado de los grupos 4 a 9 es marcada y significativamente inferior al del resto de los grupos ocupacionales (Tabla 3).

---

<sup>21</sup> Al trimestre marzo-mayo 2016 representaron el 0,7% de los ocupados

<sup>22</sup> Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE

<sup>23</sup> En el caso de los trabajadores dependientes, el monto de ingreso laboral excluye los descuentos legales: AFP, INP, ISAPRE, FONASA, impuesto a las remuneraciones. En el caso de los trabajadores independientes corresponde al monto neto de ingresos que la persona obtuvo o retiró de la empresa, negocio o actividad por cuenta propia.

**Tabla 3****Ingreso laboral por grupo ocupacional (pesos de octubre 2014)**

Grupo ocupacional		Ingreso laboral	Ingreso laboral ponderado
1	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	1.613.599	916.888
2	Profesionales científicos e intelectuales	1.068.486	
3	Técnicos y profesionales de nivel medio	604.618	
4	Empleados de oficina	401.162	311.901
5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	277.365	
6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y	253.159	
7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	347.520	
8	Operadores de instalaciones y maquinas y montadores	434.648	
9	Trabajadores no calificados	237.519	
10	Otros no identificados	861.587	861.587

Fuente: Elaboración propia en base a INE

En OIT (2008, 2009b) se consideraba como afectos a utilización inadecuada a quienes: i) tenían entre segundo ciclo de educación básica o primer ciclo de educación secundaria hasta educación post-secundaria no terciaria y estaban clasificados en el grupo ocupacional 9, ii) tenían primer ciclo de educación terciaria y estaban clasificados en los grupos ocupacionales 4 a 9, y iii) tenían segundo ciclo de educación terciaria y estaban clasificados en los grupos ocupacionales 3 a 9.

En el caso chileno, sin embargo, debido a la realidad de nuestro país, resulta más adecuado utilizar un criterio más conservador. Uno de los elementos característicos de nuestra idiosincrasia es la importancia que tiene la obtención de un título universitario. Si bien existe diferencia entre una persona que cursó algunos años en la educación superior y alguien que sólo tiene enseñanza media, a ojos de muchos empleadores se consideran como equivalentes, donde la diferencia la marca el tener el título universitario o no tenerlo. Además en nuestro país la enseñanza media es obligatoria, lo que hace que en muchos avisos de búsqueda de

personal de ocupaciones clasificadas en el grupo ocupacional 9 como auxiliares, guardias y otros, se exija tener licencia de enseñanza media. En este sentido, puede conducir a un sesgo importante clasificar como subempleados a aquellos que tienen hasta enseñanza media completa y trabajan en el grupo 9.

Lo anterior nos deja el espacio para contrastar al segmento de trabajadores con educación superior con su grupo ocupacional. Entre las personas que cuentan con educación superior existen 2 eventuales separaciones: entre los que tienen una educación universitaria y los que estudiaron en alguna otra institución de educación superior, y entre los que tienen educación superior completa y los que no.

En principio, la separación entre educación universitaria y no universitaria serviría para considerar como utilización inadecuada a quienes tienen educación universitaria completa y se desempeñan entre los grupos ocupacionales 3 a 9 y a quienes tienen educación no universitaria completa y se desempeñan en los grupos ocupacionales 4 a 9, en forma similar a lo hecho en OIT (2008, 2009b). Sin embargo, nuevamente la idiosincrasia chilena impone restricciones serias para generar un indicador que no esté sujeto a alta posibilidad de error. Por un lado, existen varias universidades que imparten carreras técnicas, lo que hace que en la base de datos existan varias observaciones que declaran tener una educación universitaria completa que duró sólo 2 o 3 años. Por otra parte, existen en Chile carreras como las “ingenierías en ejecución”, cuyos trabajos quedan usualmente clasificados en el grupo ocupacional 3 de profesionales y técnicos de nivel medio. En este sentido, el riesgo de clasificar erróneamente como subempleado a una persona con educación superior universitaria completa y que se desempeña en el grupo ocupacional 3 es muy alto.

Por el contrario, la separación entre educación superior completa e incompleta es de mayor utilidad. Como se observa de la Tabla 3, el ingreso laboral promedio de los ocupados en los grupos 4 a 9 objetivamente se aleja de la expectativa de ingresos de una persona que completó la educación superior (ya sea esta universitaria o no). En este sentido, existe un claro descalce de competencias entre un ocupado con educación superior completa y un trabajo en los grupos ocupacionales 4 a 9. Al mismo tiempo, el descalce de competencias entre una

educación superior incompleta y un trabajo en el grupo ocupacional 9 se hace más nítido. Estamos hablando de personas que tienen cierta formación superior pero están trabajando en labores que no requieren ninguna calificación.

Por estas razones, en este trabajo se considerará como subempleados por competencias a quienes del contraste entre el nivel educacional alcanzado y el grupo ocupacional en el que se desempeñan se encuentran en las siguientes situaciones:

- Tienen educación superior completa<sup>24</sup> y se encuentran clasificados en los grupos ocupacionales 4 a 9<sup>25</sup>
- Tienen educación superior incompleta y se encuentran clasificados en el grupo ocupacional 9

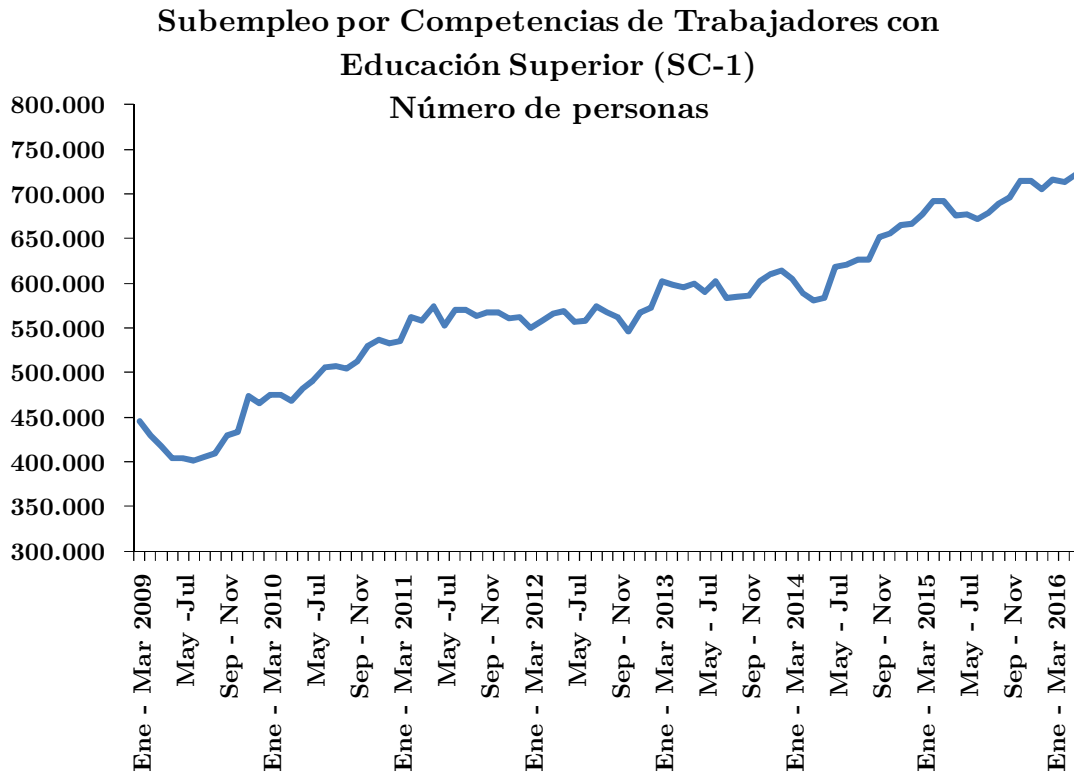
La suma de las personas que se encuentran en estas situaciones da como resultado un indicador al cual le llamaremos **Subempleo por Competencias de Trabajadores con Educación Superior (SC-1)**. La evolución del número de ocupados en esta situación se muestra en la Figura 5.

---

<sup>24</sup> En el caso de quienes lograron nivel de postgrado, se consideran como trabajador con educación superior completa, independiente del término de éste, ya que para haber accedido a dicho nivel debió haber terminado la educación superior.

<sup>25</sup> En rigor dentro de las otras categorías existen algunos trabajos de alta calificación, principalmente en la categoría 6. Sin embargo, con la información disponible en la base de datos no es posible separar con mayor detalle dentro de estos grupos ocupacionales. Aun así es una aproximación muy cercana.

Figura 5

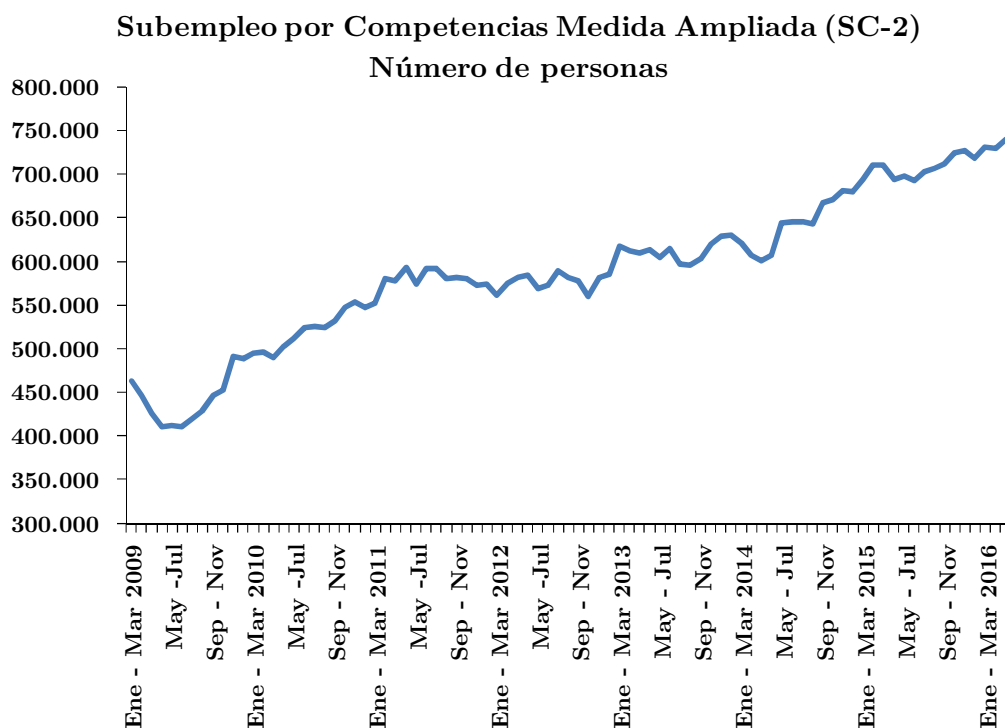


Fuente: Elaboración propia en base a INE

Como se observa en la Figura 5, el subempleo por competencias bajo esta medición se ha incrementado en el tiempo, con 2 periodos de aumento muy marcados: uno entre fines de 2009 y comienzos de 2011 y otro a partir de mediados de 2014 hasta la actualidad.

Sin embargo, existen otros trabajadores que sin estar en descalce de competencias de acuerdo a los criterios de inclusión de la medida SC-1, cumplen los criterios de la OIT para ser calificados como subempleados por competencias. Estos son aquellos ocupados que han hecho esfuerzos de búsqueda activa de otro empleo en las últimas 4 semanas “porque desea un trabajo más acorde a su formación”. De esta manera, si al indicador SC-1 le agregamos aquellos ocupados que cumplen esta última condición a pesar de no quedar clasificados en la medida SC-1 podemos construir un indicador llamado **Subempleo por Competencias Medida Ampliada (SC-2)**, cuya evolución se presenta en la Figura 6.

Figura 6



Fuente: Elaboración propia en base a INE

La medida SC-2 en esencia, muestra una trayectoria en el tiempo muy similar a la de SC-1, pero en un nivel ligeramente más alto, al agregar a aquellos que a pesar de no tener descalce en base a los grupos ocupacionales se encuentran buscando activamente un empleo más acorde a su formación.

Respecto al subempleo por competencias en Chile es posible hacer algunas observaciones.

Alrededor de un 30% de los trabajadores con educación superior completa en Chile son subempleados por calificación<sup>26</sup>, ya que se desempeñan en labores que requieren competencias menores a su preparación académica. Esto significa que tenemos cientos de miles de trabajadores que invirtieron tiempo y recursos en completar una educación superior para terminar realizando trabajos que no están

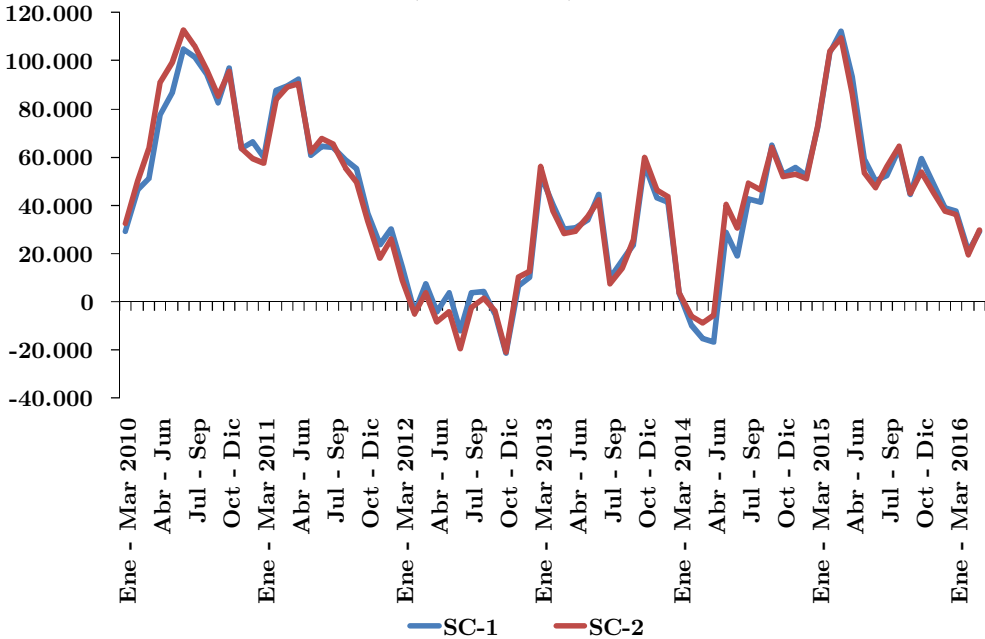
<sup>26</sup> Al trimestre marzo-mayo 2016, 608.784 ocupados con educación superior completa estaban empleados en los grupos ocupacionales 4 al 9, sobre un total de 2.091.479 ocupados con dicho nivel educacional.

acorde a su preparación. Estas cifras revelan un **problema estructural** y un problema de política pública muy importante, que tiene que ver con un descalce entre la oferta educacional y las necesidades del mercado laboral, que afecta seriamente la calidad del empleo.

Sin embargo, la evolución del subempleo por competencias muestra que no todo se debe a factores estructurales, sino que responde también a **factores cíclicos y coyunturales**. Cuando se examinan las variaciones anuales de las medidas SC-1 y SC-2 se observan 2 periodos de aumento importante del subempleo por competencias: uno en los años 2010 y 2011 y otro, a partir de mediados de 2014 hasta la actualidad (ver Figura 7). En 2012, en promedio, se constató una ligera caída de esta forma de subempleo.

**Figura 7**

**Variación anual de subempleados por competencias  
(2 medidas)**



Fuente: Elaboración propia en base a INE



Los fuertes incrementos del subempleo por competencias en dichos periodos muestran la importancia clave de medir otras formas de subutilización además del desempleo.

En el caso del aumento de 2010 y 2011 permite ilustrar que las holguras de capacidad en materia laboral post recesión 2009 no se redujeron tan rápido como indicaría el análisis centrado en la tasa de desempleo, que mostró una fuerte reducción en ese periodo. Esto se confirma con el hecho de que el subempleo por insuficiencia de horas también mostró importantes aumentos en dicho periodo. De esta manera, **sólo el crecimiento elevado y sostenido de esa época permitió finalmente a partir de 2012 empezar a reducir el subempleo horario y estabilizar el subempleo por competencias.**

Por otra parte, el incremento del subempleo por competencias desde mediados de 2014 a la fecha nos muestra que el hecho de que la tasa de desempleo se haya mantenido relativamente baja en ese periodo no implica que la desaceleración no esté afectando al mercado laboral. Los datos nos muestran que una parte de la debilidad económica se tradujo en un fuerte aumento de la subutilización por competencias, es decir, personas trabajando en lo que sea, aunque esas ocupaciones requieran competencias muy inferiores a sus capacidades. **La situación ha sido tan crítica, que durante el primer semestre de 2015 prácticamente todo el aumento anual del empleo fue subempleo por competencias.** En efecto, del incremento anual de 99.109 empleos en ese periodo, 79.605 fueron subempleados por competencias (medida SC-2), es decir, el 80,3%. Esto nos confirma el hecho de que muchos nuevos empleos son simplemente una opción menos mala que estar desempleado, pero que el mercado laboral sí se ha resentido con la desaceleración.

### III.3. Subempleo crítico

Definiremos como subempleo crítico a todas aquellas personas que están afectas en forma conjunta a alguna forma de subempleo horario y a alguna forma de subempleo por competencias.

Construir estos indicadores tiene una doble utilidad:

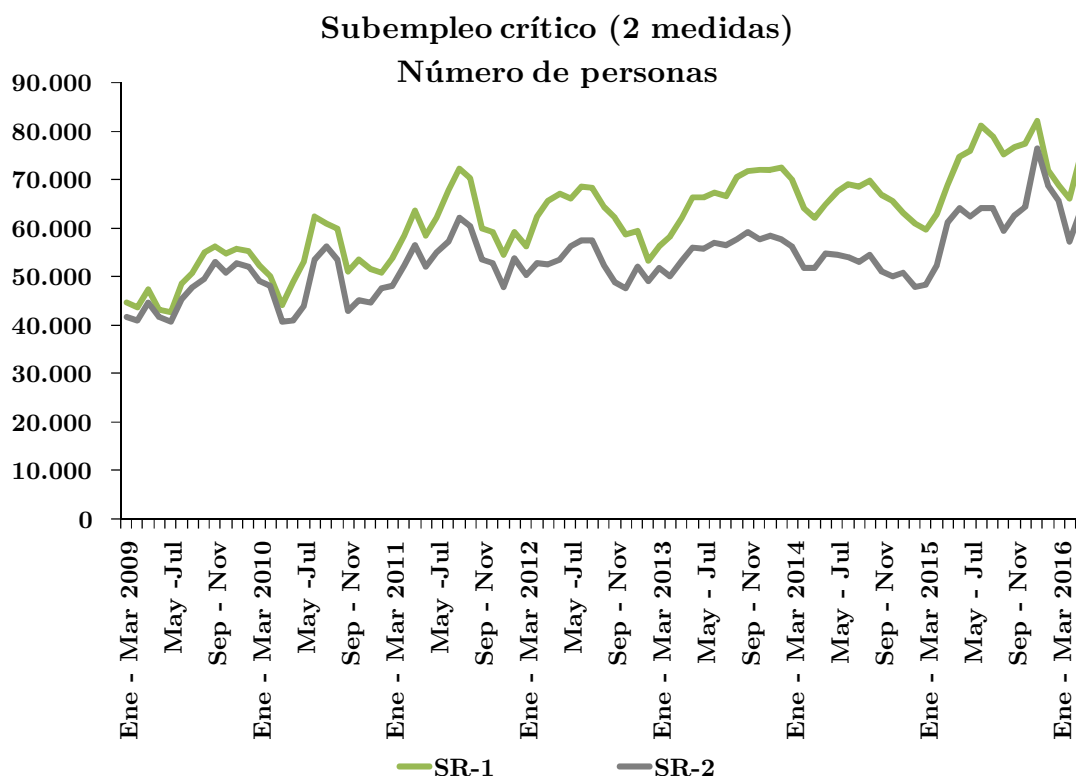
- Visibilizar el grupo de trabajadores que se encuentra en una situación grave/crítica de subempleo, al encontrarse subpleado por insuficiencia de horas y al mismo tiempo subpleado por competencias
- Es necesario obtener estas cifras para evitar una doble contabilización al calcular el número total de subempleados en Chile, ya que este segmento de personas estará incluido tanto en el subempleo horario como en el subempleo por competencias, por lo que el subempleo total no es la simple suma de ambos grupos.

Dada la gran similitud entre las medidas SC-1 y SC-2 se opta por considerar sólo la segunda medida –que es la más amplia- para este cálculo. Los indicadores que construiremos serán:

- **SR-1:** Corresponde a aquellos que califican como subempleo horario bajo la medición SH-1 y simultáneamente como subempleo por competencias bajo la definición SC-2
- **SR-2:** Corresponde a aquellos que califican como subempleo horario bajo la medición SH-2 y simultáneamente como subempleo por competencias bajo la definición SC-2

La evolución de estas medidas se muestra en la Figura 8.

Figura 8



Fuente: Elaboración propia en base a INE

En la Figura 8 se aprecia que el subempleo crítico medido por los indicadores SR-1 y SR-2 ha ido creciendo con el tiempo, aunque ha mostrado un incremento muy importante a partir de 2015.

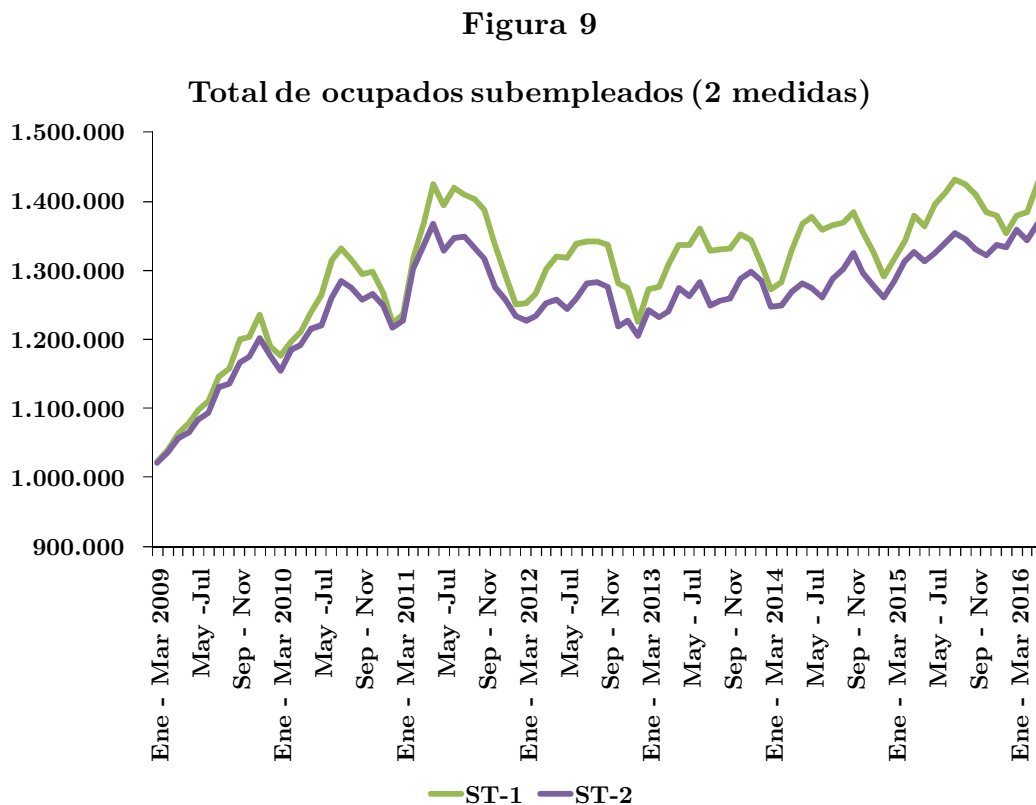
#### III.4. Subempleo total

El subempleo total está conformado por todas aquellas personas que sufren alguna forma de subempleo. Para calcularla es necesario sumar todos aquellos que sufren de subempleo horario o subempleo por competencias, y luego restar el subempleo crítico para eliminar los traslapes entre ambas categorías y evitar una doble contabilización.

Se construirán 2 indicadores:

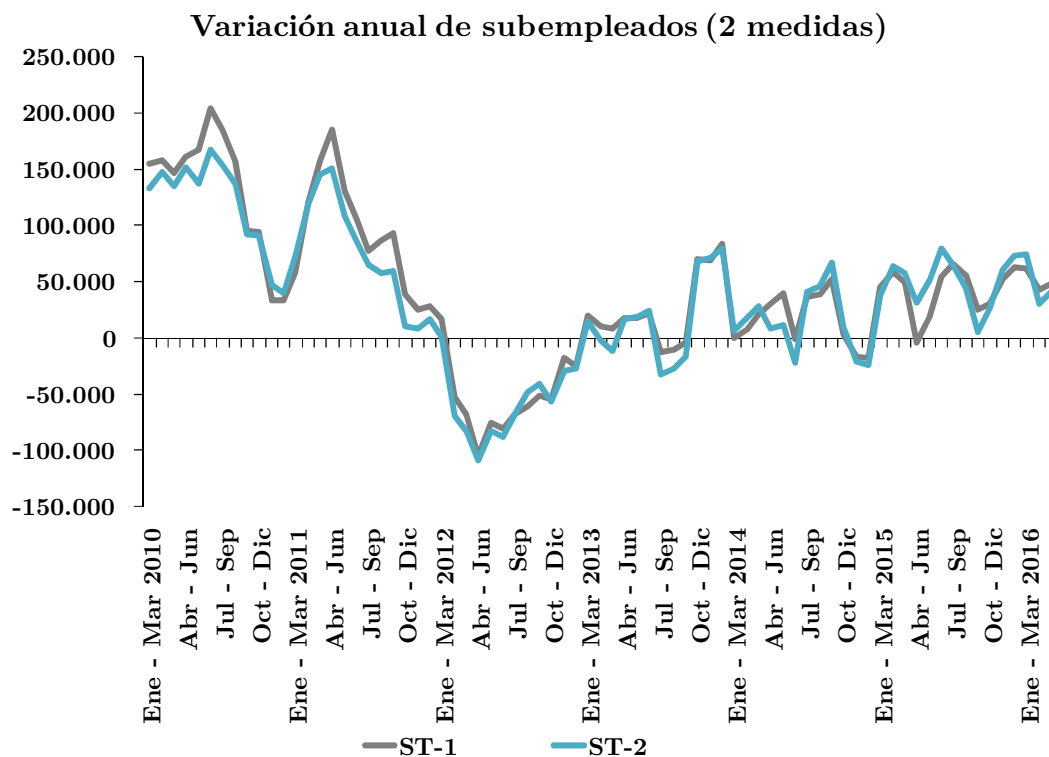
- **ST-1:** Corresponde a la suma de la medición SH-1 y de la medición SC-2, menos el subempleo crítico SR-1
- **ST-2:** Corresponde a la suma de la medición SH-2 y de la medición SC-2, menos el subempleo crítico SR-2

En la Figura 9 se muestra la evolución de las medidas ST-1 y ST-2. Por otra parte, en la Figura 10 se muestra la variación anual de estas 2 mediciones de subempleo total.



Fuente: Elaboración propia en base a INE

Figura 10



Fuente: Elaboración propia en base a INE

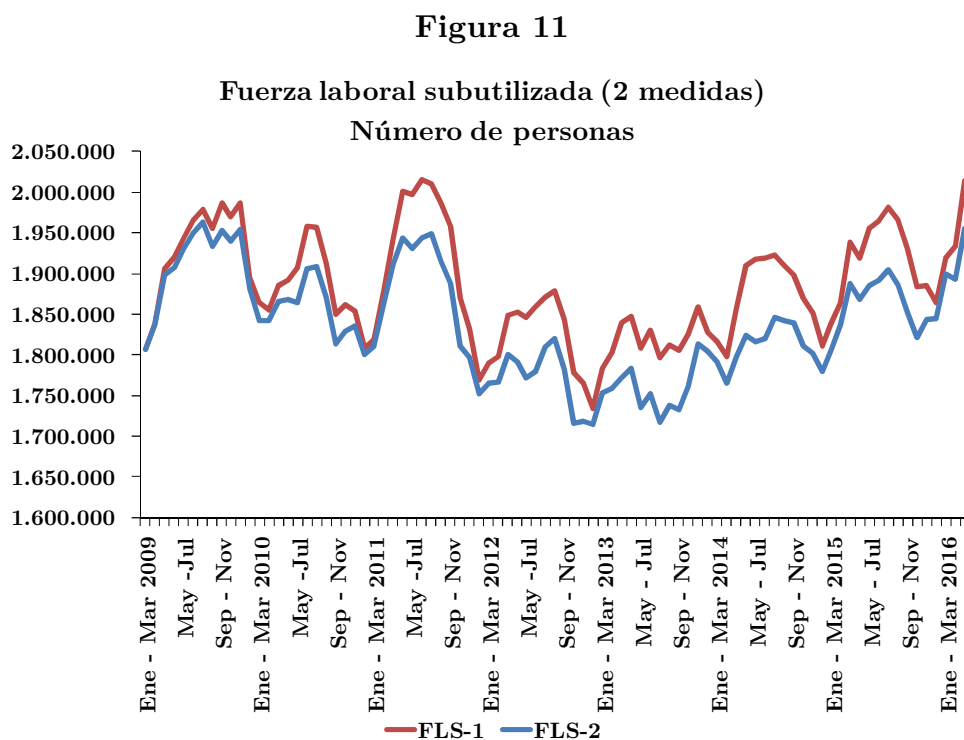
La Figura 9 nos muestra que entre comienzos de 2009 y mediados de 2011 el número de trabajadores subempleados se incrementó de alrededor de 1.000.000 de personas a cerca de 1.400.000. Esta cifra fue reducida en los años siguientes, pero retomó su tendencia alcista con el estallido de la desaceleración a fines de 2013. En línea con lo anterior, la Figura 10 muestra que durante 2010 y 2011 hubo un importante aumento del subempleo, que luego se contrarrestó parcialmente con la importante destrucción de subempleo ocurrida en 2012. Con la desaceleración, sin embargo, el subempleo comenzó a crecer en forma persistente. Si bien el incremento anual del número de subempleados en el último tiempo es menor a las cifras del periodo 2010 y 2011, también en los últimos años la creación de empleo total ha sido significativamente menor. Así, en promedio, si tomamos la medida ST-2, en 2010 el 27% de la creación anual de empleo fue subempleo, pero en 2015 fue 32%, la cifra más alta del periodo 2010-2015.

### III.5. Indicadores de subutilización de la fuerza laboral

La subutilización de la fuerza laboral agrupa a toda aquella parte de la fuerza laboral que se encuentra en una situación de subutilización, sea esta total o parcial. En consecuencia, es una medida que agrega a los desocupados y a los ocupados subempleados. Nuevamente, dada la gran similitud entre las medidas SC-1 y SC-2 se opta por considerar sólo la segunda medida para este cálculo. Así, obtenemos 2 medidas del número de personas de la fuerza laboral que están subutilizadas:

- **FLS-1:** Corresponde a la suma de los desocupados y el subempleo total ST-1
- **FLS-2:** Corresponde a la suma de los desocupados y el subempleo total ST-2

La Figura 11 presenta la evolución de la fuerza laboral subutilizada bajo estas 2 medidas.



Fuente: Elaboración propia en base a INE

Las cifras de la Figura 11 muestran que el número de personas subutilizadas de la fuerza laboral, en general se mantuvieron estables en los años 2009, 2010 y 2011 y cayeron en forma importante en 2012 y 2013. Con la desaceleración comenzada a fines de 2013, la subutilización de la fuerza laboral comenzó una clara tendencia ascendente. La serie de tiempo de estos indicadores y los demás de la sección III.5 de este documento se presentan en el Apéndice II.

De acuerdo a ambas medidas, FLS-1 y FLS-2, el número mínimo de personas subutilizadas de la fuerza laboral en todo el periodo analizado (en el que tenemos datos de la NENE) se alcanzó en el trimestre diciembre 2012-febrero 2013. Desde dicha fecha hasta el último trimestre disponible al cierre estadístico de este documento, es decir, el trimestre marzo-mayo 2016, el aumento de ambas medidas ha sido de 280.043 y 242.260 personas respectivamente. En cambio, en ese mismo lapso el número de desocupados se ha incrementado en sólo 79.804. Esto muestra la importancia de analizar otras formas de subutilización de la fuerza laboral además del desempleo.

Con todo, aunque determinar el número de personas subutilizadas es importante, también lo es contrastarlo con el tamaño de la fuerza laboral. Sin embargo, para generar una tasa de subutilización de la fuerza laboral un elemento crucial a decidir es la ponderación que se le dará a cada forma de subutilización.

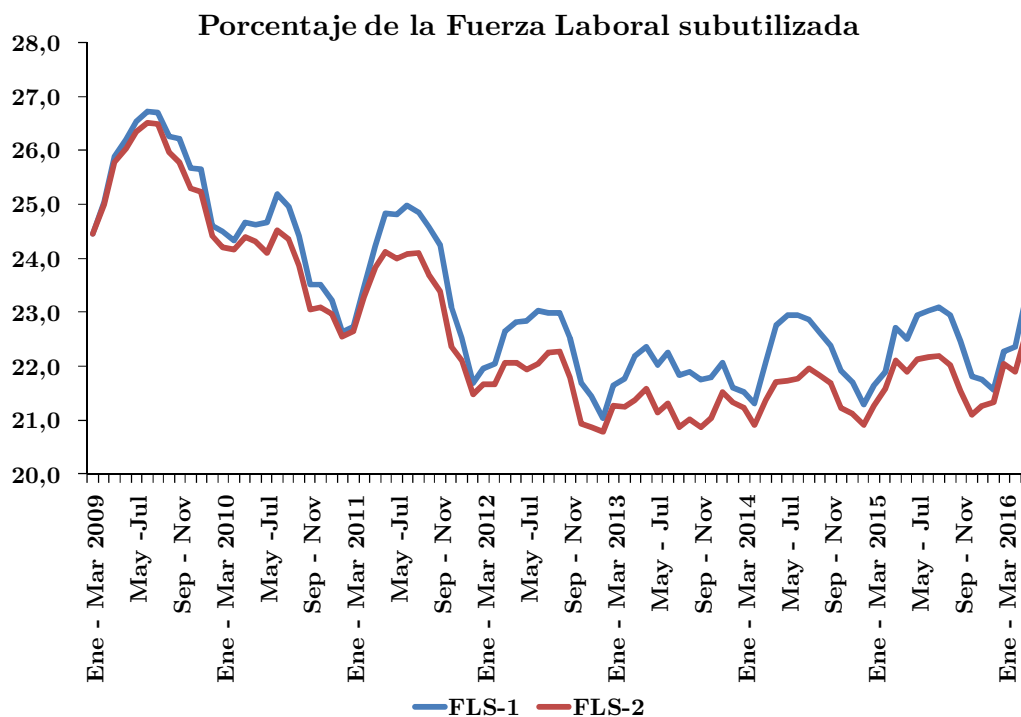
De acuerdo a la OIT, la tasa de subutilización puede medirse sumando directamente el desempleo con el subempleo y dividirlo por la fuerza laboral<sup>27</sup>. Este criterio se utiliza en países como Estados Unidos y Australia para medir tasas de subutilización alternativas a la clásica tasa de desempleo.

Dicho criterio lo que busca es contabilizar cuántas personas están subutilizadas respecto a la fuerza de trabajo. Por ende, el indicador refleja qué porcentaje de la fuerza laboral está subutilizado. El ratio entre el número de personas de la fuerza laboral subutilizadas FLS-1 y FLS-2 y la fuerza laboral nos permite generar 2 medidas, que se presentan en la Figura 12.

---

<sup>27</sup> OIT (2013b)

Figura 12



Fuente: Elaboración propia en base a INE

Sin embargo, la subutilización de un desocupado no es la misma que la de un subempleado por insuficiencia de horas o la de un subempleado por competencias. En este sentido, desde el punto de vista económico, puede ser más relevante medir el grado de subutilización de la fuerza laboral que la proporción de personas afectas a algún tipo de subutilización. Ello exige establecer ponderadores diferentes en la medición de subutilización. Cuando es total, como es el caso del desempleo, el ponderador es 1, pero en los casos de subutilización parcial éste debe ser menor a la unidad.

La OCDE (1995) calculó una medida de subutilización que incorporaba otras formas de este fenómeno además del tradicional desempleo en los países del bloque. La metodología utilizada ponderó a los subempleados (considerando aquellos que los son por razones económicas) por 0,5.



En Canadá lo que se considera en las medidas alternativas de subutilización R-7 y R-8<sup>28</sup> como jornada parcial involuntaria es sólo el volumen de subempleo y no el total de personas. De esta forma, se pondera a los subempleados por la fracción de horas trabajo de los ocupados a jornada parcial involuntaria respecto a las horas promedio de los trabajadores a jornada completa. Así, la ponderación de un subempleado en la medida total está normalmente alrededor de 0,5<sup>29</sup>.

Con nuestra encuesta hoy no es posible saber cuántas horas estaría efectivamente dispuesto a trabajar una persona que califica como subempleado por insuficiencia de horas. Un ocupado que hoy está trabajando 10 horas y le gustaría y está disponible para trabajar más horas en forma inmediata o dentro de los próximos 15 días no necesariamente quiere trabajar 45, podría perfectamente querer trabajar 20, 30 o 40. Esto es incierto, ya que no se le pregunta cuántas horas querría trabajar si dependiera de su voluntad. Por esta razón se opta por un criterio de simplicidad, que pondere por 0,5 a quienes califican como subempleo horario (siempre que no sean simultáneamente subempleados por competencias), reflejando además la noción de que esto se trata de una situación de subutilización parcial y no total como la desocupación.

En el caso del subempleo por competencias, al ser posible identificar el grupo ocupacional en el que se desempeñan los trabajadores y tener medidas del ingreso laboral de cada uno de estos grupos, es factible aplicar un ponderador que dependa de la relación entre el ingreso laboral del grupo ocupacional en el que efectivamente se desempeña y el grupo ideal dado por la adecuación ocupacional.

La Tabla 4 muestra el ratio de ingreso laboral en base a la encuesta NESI de los trabajadores de los grupos ocupacionales 4 a 9 respecto al ingreso laboral ponderado de los grupos 1 a 3 (relevante para el segmento de subempleados por competencias con educación superior completa) y el ratio de ingreso laboral de los trabajadores del grupo ocupacional 9 respecto al ingreso laboral ponderado de los grupos 3 a 8 (relevante para el segmento de subempleados por competencias con

---

<sup>28</sup> Canadá publica 8 medidas de tasas de desempleo, las cuales se denominan desde R-1 a R-8, donde R-4 es la tasa de desempleo oficial

<sup>29</sup> Canadian Labour Congress (2014)

educación superior incompleta). Las áreas grises de la tabla corresponden a las cifras de interés para determinar los ponderadores del subempleo por competencias.

**Tabla 4**  
**Ingreso laboral de los ocupados en los grupos ocupacionales 4 a 9**  
**respecto al ingreso laboral ponderado de grupos 1 a 3 y 3 a 8**  
**(octubre-diciembre 2014)**

	Ratio respecto a ingreso laboral ponderado grupos 1 a 3	Ratio respecto a ingreso laboral ponderado grupos 3 a 8
Grupo 4	0,44	n.a.
Grupo 5	0,30	n.a.
Grupo 6	0,28	n.a.
Grupo 7	0,38	n.a.
Grupo 8	0,47	n.a.
Grupo 9	0,26	0,60

Fuente: Elaboración propia en base a NESI 2014 del INE (datos correspondientes a octubre-diciembre 2014)

En base a dichos ratios el ponderador de los clasificados como subempleados por competencias para el cálculo de la tasa de subutilización de la fuerza laboral estará dado por la fórmula:

$$(1 - \text{ingreso laboral del grupo ocupacional en que se desempeña} / \text{ingreso laboral del grupo ocupacional ideal})$$

Así, por ejemplo, el ponderador de un ocupado con educación superior completa clasificado en el grupo ocupacional 9 será de  $1 - 0,26 = 0,74$ , de acuerdo al ratio de la Tabla 4.

Dado que la encuesta NESI es anual a partir de 2010 se opta por usar el ponderador a partir del momento en que está se difunde y desde el periodo en que

se actualizan las cifras, esto es, el trimestre octubre-diciembre de cada año. Eso significa que, por ejemplo, a partir de las cifras laborales del trimestre octubre-diciembre 2014 se utiliza el ponderador por la encuesta NESI 2014. Dado que la NESI parte desde 2010, se utilizan los ponderadores de la NESI 2010 para todas las cifras desde el trimestre enero-marzo 2009 a septiembre-noviembre 2011<sup>30</sup>.

La Tabla 5 presenta los ponderadores para los subempleados por competencias de la educación superior en base a las encuestas NESI de cada año.

**Tabla 5**  
**Ponderador de subutilización para subempleados por competencias de la educación superior**

	2010	2011	2012	2013	2014
Ocupados con educación superior completa en:					
Grupo 4	0,59	0,58	0,58	0,56	0,56
Grupo 5	0,67	0,70	0,70	0,69	0,70
Grupo 6	0,73	0,74	0,76	0,76	0,72
Grupo 7	0,65	0,65	0,65	0,63	0,62
Grupo 8	0,57	0,55	0,55	0,52	0,53
Grupo 9	0,78	0,78	0,78	0,75	0,74
Ocupados con educación superior incompleta en grupo 9	0,39	0,38	0,38	0,36	0,40

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas NESI del INE

Como se aprecia en la Tabla 5, el ponderador para los subempleados por competencias con educación superior completa es siempre mayor a 0,5, mientras que lo contrario acontece con quienes tienen educación superior incompleta.

---

<sup>30</sup> Dado que la NESI se publica con varios meses de rezago, eso supone realizar correcciones (leves) de la tasa de subutilización de la fuerza laboral en algunos trimestres móviles para actualizar la serie de tiempo.

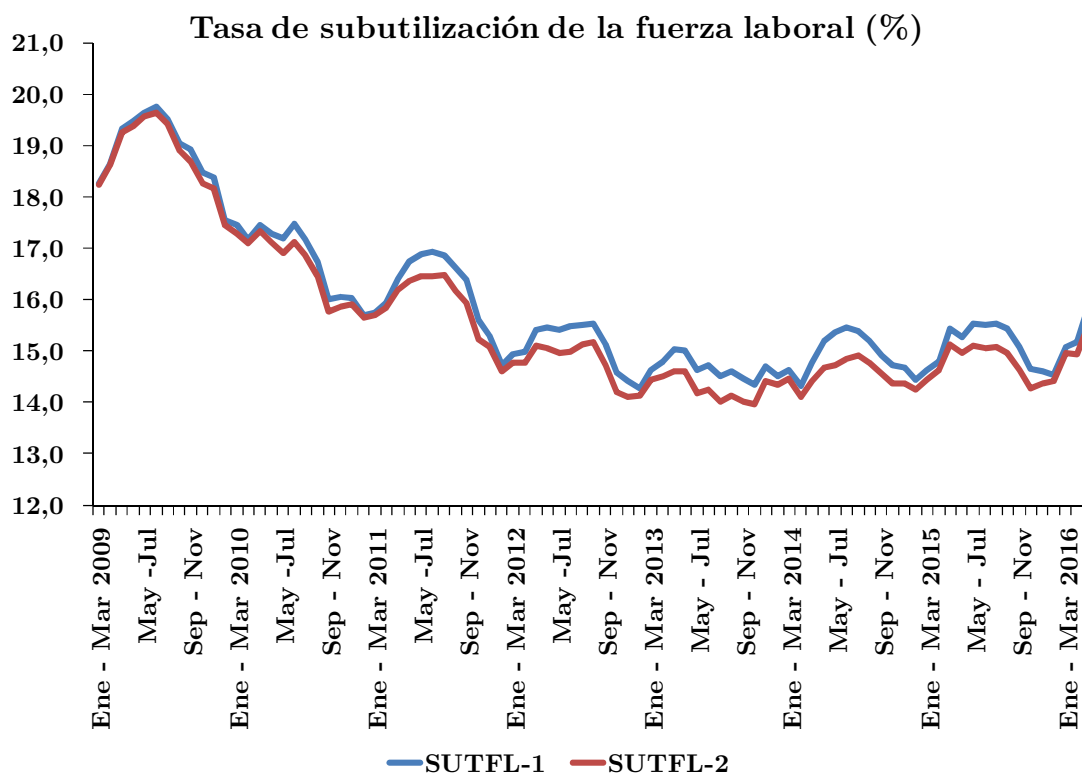
En el caso del subempleo crítico, es decir, quienes se ven afectados en forma simultánea por subempleo por insuficiencia de horas como por subempleo por competencias, el ponderador será el mayor entre 0,5 y el ponderador del subempleo por competencias dado por la Tabla 5.

En consecuencia, para los subempleados con educación superior completa el ponderador es siempre el del subempleo por competencias (el de la Tabla 5). Para los subempleados por competencias con educación superior incompleta, si además está subempleado horario el ponderador será 0,5; de lo contrario, el ponderador será el del subempleo por competencias (el de la Tabla 5).

Finalmente, para el segmento de subempleados por competencias que no clasifica en la medida SC-1 (los que no quedaron clasificados bajo el criterio del contraste de adecuación ocupacional), pero que han hecho esfuerzos de búsqueda activa de otro empleo en las últimas 4 semanas porque desean un trabajo más acorde a su formación, por simplicidad, el ponderador será de 0,5.

En base a las consideraciones anteriores, se construyen 2 tasas de subutilización de la fuerza laboral, que denominaremos SUTFL-1 y SUTFL-2, donde la diferencia radica en que la primera considera el subempleo horario SH-1, y la segunda, el subempleo horario SH-2, de manera análoga a las medidas FLS-1 y FLS-2. La evolución de estos indicadores se muestra en la Figura 13.

Figura 13



Fuente: Elaboración propia en base a INE

En el periodo analizado (en donde tenemos datos de la NENE), la tasa de subutilización de la fuerza laboral se ubica en un rango entre 14% a casi 20%. Esto muestra que el grado de subutilización de la fuerza laboral en nuestro país dista mucho de lo indicado por la tasa de desempleo tradicional.

Si observamos la evolución, las tasas de subutilización de la fuerza laboral muestran una drástica caída desde niveles cercanos a 20% a mediados de 2009, hacia niveles cercanos a 14% en 2013. A partir de fines de 2013 se aprecia un moderado aumento, aunque persistente, de la tasa de subutilización de la fuerza laboral.

Aunque a primera vista puede parecer que la evolución de la tasa de subutilización de la fuerza laboral no difiere significativamente de la tasa de desempleo tradicional, sí lo hacen. Para ver estas diferencias, consideremos la tasa

de subutilización SUTFL-1 (el análisis con la medida SUTFL-2 es similar). De acuerdo a dicha medida, en el periodo analizado, su valor mínimo (y por ende, la situación más cercana al pleno empleo en ese lapso de tiempo) se alcanzó en el trimestre móvil diciembre 2012 - febrero 2013, con un valor de 14,3%. El valor de la tasa de desocupación en ese momento era de 6,2%. Al trimestre marzo-mayo 2016, último valor a la fecha de cierre de este documento, la tasa SUTFL-1 estaba en 15,8%, mientras que la tasa de desocupación ascendía a 6,8%. Es decir, **mientras la primera se había elevado en 15 décimas (o 1,5 puntos) desde el momento más cercano al pleno empleo, la segunda sólo había aumentado en 6 décimas.**

La Tabla 6 muestra las variaciones de la tasa de desocupación y las 2 medidas de tasa de subutilización de la fuerza laboral entre el máximo (trimestre junio-agosto 2009) y el mínimo (diciembre 2012-febrero 2013) y entre el mínimo y la actualidad.

**Tabla 6**  
**Variaciones de la tasa de desempleo y la tasa de subutilización de la fuerza laboral en periodos seleccionados**

	Tasa de desocupación	SUTFL-1	SUTFL-2
Junio-Agosto 2009/Diciembre 2012-Febrero 2013	-5,5	-5,5	-5,5
Diciembre 2012-Febrero 2013/Marzo-Mayo 2016	+0,6	+1,5	+1,4

Fuente: Elaboración propia en base a INE

Así, mientras la tasa de desocupación en el periodo junio-agosto 2009 y diciembre 2012-febrero 2013 cayó lo mismo que las tasas de subutilización de la fuerza laboral, en el periodo siguiente aumentó considerablemente menos que éstas. Por otra parte, si consideramos el último año (marzo-mayo 2016 contra marzo-mayo 2015) la tasa de desempleo ha aumentado en 2 décimas, mientras que las tasas de subutilización SUTFL-1 y SUTFL-2 lo han hecho en 4 décimas.

Del análisis de las cifras vistas en secciones previas, se desprende que **el aumento de la subutilización de la fuerza laboral durante el periodo del**

**frenazo económico ha estado fundamentado en parte importante por el aumento del subempleo por competencias.**

Finalmente, el examen de las cifras da cuenta de **la importancia del crecimiento elevado y sostenido en reducir las tasas de subutilización de la fuerza laboral, como se aprecia de la fuerte reducción ocurrida entre mediados de 2009 y comienzos de 2013.** Desde entonces, y tras la desaceleración, **la tasa de subutilización ha aumentado en el equivalente a un 27% de dicha reducción.**

Con todo, el crecimiento si bien permite acercarse más hacia niveles de pleno empleo, este último depende también de **factores estructurales**, entre los que destacan las instituciones laborales, adecuación de la oferta educacional con las necesidades del mercado laboral, prioridades de política pública asignadas a los diferentes segmentos de la educación superior, grado de adopción de tecnologías, restricciones de financiamiento, características culturales, entre otros. Los altos niveles de subempleo parecen indicar que existen varios factores estructurales detrás del elevado grado de subutilización de la fuerza laboral. En definitiva, el crecimiento es muy relevante, pero no puede hacer toda la tarea por sí solo: también se requiere trabajar en los aspectos fundamentales del mercado laboral.

#### **IV. Algunas recomendaciones para mejorar las estadísticas en materia de subempleo**

La búsqueda de una medición más adecuada de la subutilización de la fuerza laboral realizada en este documento, permite realizar varias recomendaciones con el fin de mejorar nuestras estadísticas y mejorar la calidad de la información obtenida.

A los subempleados que no buscaron empleo, es sumamente importante preguntarles por qué no lo hicieron, en forma similar a cómo se le pregunta a los inactivos. Esto aportaría información valiosísima para comprender los factores

estructurales que pueden estar detrás de este fenómeno y, al mismo tiempo, distinguirlos de situaciones más coyunturales o cíclicas.

También es necesario incorporar en la pregunta C12 ¿Cuál es la razón por la cual no trabaja más horas?, alguna opción del tipo “sólo pude encontrar trabajo a jornada parcial/no pude encontrar un empleo a jornada completa”, alternativa que existe en las encuestas de varios de los países examinados en este documento, ya que ayuda a ilustrar de mejor manera la falta de oportunidades laborales mejores en la economía.

Para poder construir una medida de subempleo por competencias similar a la de subempleo por insuficiencia de horas se requeriría realizar preguntas similares ligadas al deseo de trabajar en un empleo más acorde a su formación y la disponibilidad para hacerlo en el muy corto plazo. Como se explicó en este documento, hoy sólo es posible contabilizar a quienes están buscando activamente otro empleo más acorde a su formación, lo que además de restrictivo puede conducir a sesgo, al existir alternativas de respuesta que también calzarían con una situación de subempleo por competencias. En este sentido, la lectura de opciones o algún mecanismo en donde el entrevistado elija las opciones pertinentes es clave, ya que en varias de las preguntas que permiten caracterizar el subempleo no se leen las opciones y es el encuestador quién debe seleccionar alguna de las opciones en base a la respuesta abierta del encuestado. Es evidente que la mejor opción es que sea el propio encuestado quien elija la opción principal, pues él es quien conoce mejor que nadie su propia realidad<sup>31</sup>.

## V. Conclusiones

El subempleo corresponde a una situación de precariedad del trabajo, donde las personas ven gravemente coartada sus libertades, teniendo que trabajar en horarios más reducidos o en empleos con niveles de calificación inferior a su

---

<sup>31</sup> Ver también Clapes UC (2015).



preparación para evitar el desempleo, lo que reduce sus ingresos por debajo del nivel que serían capaces de alcanzar en condiciones de pleno empleo.

Estas situaciones de alejamiento del pleno empleo, sin embargo, no sólo importan por afectar seriamente la calidad del empleo, sino también porque desde el punto de vista macroeconómico implican una subutilización del empleo, que es capturado en forma incompleta por la tasa de desempleo. En este sentido, es necesario volcar el análisis hacia una medida de subutilización más integral de la fuerza de trabajo, que vaya más allá de los casos de subutilización total capturados en la tasa de desempleo, y que considere también aquellos casos de subutilización parcial, es decir, a los subempleados. Esta medida, que captura el tipo de empleo que se está creando, es mucho más relevante para monitorear el impacto real de la situación económica en el mercado laboral.

Cuando se consideran las situaciones de desempleo parcial dadas por el subempleo, es posible obtener medidas de subutilización de la fuerza laboral. La tasa de subutilización de la fuerza laboral, que considera a los desocupados y a los subempleados por insuficiencia de horas y por competencias, desde 2009 en adelante ha oscilado entre cifras del 14% al 20%, considerablemente mayores a la medición tradicional de tasa de desempleo.

La tasa de subutilización de la fuerza laboral alcanzó niveles mínimos hacia 2013. La actual desaceleración que comenzó el cuarto trimestre de 2013 se ha manifestado fundamentalmente en un fuerte incremento del subempleo por competencias, lo que ha llevado a que la tasa de subutilización de la fuerza laboral se haya incrementado más que la tasa de desempleo en este episodio. El examen de las cifras muestra por tanto, la importancia del crecimiento elevado y sostenido en reducir las tasas de subutilización de la fuerza laboral.

Este indicador tiene alta importancia para el monitoreo de la situación económica. Desde el punto de vista de la política monetaria un indicador de subutilización de la fuerza laboral es sumamente relevante para evaluar de manera más adecuada y certera las holguras de capacidad de la economía. Desde el punto de vista de las contribuciones de los distintos factores al crecimiento económico,

también resulta relevante evaluar correctamente la magnitud en que se está subutilizando la fuerza laboral.

Las cifras presentadas en este documento dan cuenta de que no basta con tener una educación superior para aportar el potencial de la capacidad productiva, ya que cientos de miles de trabajadores en Chile se encuentran ocupados en actividades que requieren calificaciones inferiores a sus competencias. Algunos de los factores detrás de esta situación son estructurales, pero el frenazo económico ha aumentado en forma considerable el subempleo por competencias.

## Referencias

- Abel, J. Deitz, R. y Su, Y. (2014). "Are recent college graduates finding good jobs?". Federal Reserve Bank of New York: Current Issues in Economics and Finance, 20(1).
- Allen, J. y van der Velden, R. (2001). "Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search". Oxford Economic Papers, 53, 434–52.
- Alpin, C., Shackelton, J. y Walsh, S. (1998). "Over and Under-Education in the UK Graduate Labour Market". Studies in Higher Education, Vol. 23, No. 1, pp.17-34.
- Banister, J., Bloom, D. y Rosenberg, L. (2012). "Population Aging and Economic Growth in China". En Aoki, M. y Wu, J. (eds.), *The Chinese Economy: A New Transition*. Palgrave Macmillan, New York.
- Batenburg, R. y De Witte, M. (2001). "Underemployment in The Netherlands: how the Dutch 'poldermodel' failed to close the education-jobs gap". Work, Employment and Society, Vol. 15(1), pp. 73-94.
- Beiser, M., Johnson, P. y Turner, R. (1993). "Unemployment, underemployment and depressive affect among Southeast Asian refugees". Psychological Medicine, 23, 731–743.
- Blanchflower, D. y Levin, A. (2015). "Labor Market Slack and Monetary Policy". National Bureau of Economic Research Working Paper 21094.
- Bracke, P., van de Straat V. y Missinne, S. (2014). "Education, mental health, and education–labor market misfit". Journal of Health and Social Behavior, 55(4), pp. 442–459.
- Buonanno, P., Drago, F., y Galbiati, R. (2014). "Response of crime to unemployment: An international comparison". Journal of Contemporary Criminal Justice, 30(1), 29-40.

- Burris, V. (1983). "The Social and Political Consequences of Overeducation". *American Sociological Review*, Vol. 48, pp. 454-467.
- Canadian Labour Congress (2014). "Underemployment is Canada's Real Labour Market Challenge: A Profile of Canada's Labour Market". Research Note, March 2014.
- Chen, X., y Fougère, M. (2014). "How Persistent Is the Occupation-Education Mismatch in Canada?". *ISRN Economics*, Volume 2014.
- Clapes UC (2015). "Desempleo e inactividad en Chile: Nuevos aportes al debate técnico". Informe Clapes UC.
- Clogg, C. (1979). *Measuring underemployment: Demographic indicators for the United States*. New York: Academic Press.
- De Grip, A., Bosma, H., Willems, D., y van Boxtel, M. (2008). "Job-worker mismatch and cognitive decline". *Oxford Economic Papers*, 60, 237–53.
- Dooley, D. (2003). "Unemployment, underemployment, and mental health: Conceptualizing employment will status as a continuum". *American Journal of Community Psychology*, 32, 9–20.
- Dooley, D., Prause, J., y Ham-Rowbottom, K. (2000). "Underemployment and depression: Longitudinal relationships". *Journal of Health and Social Behavior*, 41: 421-436.
- Feldman, D. y Turnley, W. (1995). "Underemployment among recent business college graduates". *Journal of Organizational Behavior*, 16: 691-706.
- Fine, S. y Nevo, B. (2008). "Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce". *International Journal of Human Resource Management*, 19: 346-355.
- Fogg, N., y Harrington, P. (2011). "Rising Mal-Employment and the Great Recession: The Growing Disconnection between Recent College Graduates and the College Labor Market." *Continuing Higher Education Review* 75: 51-65.

- Friedland, D., y Price, R. (2003). "Underemployment: consequences for the health and well-being of workers". *American Journal of Community Psychology*, 32: 33-45.
- Groot, W. y Maassen van den Brink, H. (2000). "Overeducation in the Labor Market: A Meta-Analysis". *Economics of Education Review*, Vol. 19(2), pp. 149-158.
- Hauser, P. (1974). "The measurement of labor utilization". *The Malayan Economic Review*, 19, 1-17.
- Hauser, P. y Sullivan, T. (1978). "The Labor Utilization Framework: Assumptions, data and policy implications". *National Commission on Employment and Unemployment Statistics. Background Paper No. 18. Washington, DC: USGPO.*
- Holtom, B., Lee, T. y Tidd, S. (2002). "The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors". *Journal of Applied Psychology*, 87: 903-915.
- Iseke, A. (2014). "The Part-Time Job Satisfaction Puzzle: Different Types of Job Discrepancies and the Moderating Effect of Family Importance". *British Journal of Industrial Relations* 52(3): 445-469.
- Islam, R. (2004). "The nexus of economic growth, employment and poverty reduction: An empirical analysis". *Issues in Employment and Poverty, Discussion Paper 14, 1-33. OIT.*
- Johnson, G. y Johnson, W. (1992). "Subjective underemployment and psychosocial stress: The role of perceived social and supervisor support". *Journal of Social Psychology*, 132: 11-21.
- Johnson, W., Morrow, P. y Johnson, G. (2002). "An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings". *Journal of Psychology*, 136, 425-441.
- Kampelmann, S., y Rycx, F. (2012). "The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data. *Economics of Education Review*, 31, 918-931.

- Kler, P. (2006), “Graduate Overeducation and its Effects Amongst Recently Arrived Immigrants to Australia: A Longitudinal Survey”. *International Migration*, Vol. 44, No. 5.
- Krahn, H. y Lowe, G. (1997). *Literacy Utilization in Canadian Workplaces*. Ottawa: Statistics Canada.
- Li, C., Gervais, G. y Duval, A. (2006). “The Dynamics of Overqualification: Canada’s Underemployed University Graduates”. *Analysis in Brief*. Statistics Canada Catalogue no. 11-621-MIE – No.039. Ottawa.
- Lin, M. (2008). “Does unemployment increase crime?: Evidence from U.S. Data 1974–2000”. *Journal of Human Resources*, 43, 413-436.
- Maynard, D. y Joseph, T. (2008). “Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment”. *Higher Education*, 55: 139-154.
- Maynard, D., Thorsteinson, T. y Parfyonova, N. (2006). “Reasons for working part-time: subgroup differences in job attitudes and turnover intentions”. *Career Development International*, 11, 145-162.
- McKee-Ryan, F., y Harvey, J. (2011). ““I have a job, but...”: A review of underemployment”. *Journal of Management*, 37(4), 962–996.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. y Kinicki, A. (2005). “Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study”. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76.
- McKee-Ryan, F., Virick, M., Prussia, G., Harvey, J. y Lilly, J. (2009). “Life after the layoff: Getting a job worth keeping”. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 561-580.
- Moore, S. y Rosenbloom, T. (2016). “Overeducation and Educational–Occupational Mismatch: A Distinguishing Integration”. *Journal of Career Development*, 0894845316633526.

Nabi, G. (2003). “Graduate employment and underemployment: Opportunity for skill use and career experiences amongst recent business graduates”. *Education and Training*, 45: 371-382.

Nadiri, M. (1972). “International Studies of Factor Inputs and Total Factor Productivity: A Brief Survey”. *Review of Income and Wealth* 18(2): 129-54.

OCDE (1995). *Employment Outlook*. Paris.

OIT (1925). “Methods of statistics of unemployment”. Reporte preparado para la segunda CIET de Génova, 20-25 de abril de 1925.

OIT (1948). “Employment, unemployment and labour force statistics: a study of methods”. Reporte preparado para la sexta CIET de Montreal, 4-12 de agosto de 1947.

OIT (1955). “The eighth International Conference Labor of Statisticians, 1954”. CIET de Génova, 23 de noviembre al 3 de diciembre de 1954.

OIT (1957). “The ninth International Conference Labor of Statisticians”. CIET de Génova, 24 de abril al 3 de mayo de 1957.

OIT (1967). “The eleventh International Conference Labor of Statisticians”. CIET de Génova, 18-28 de octubre de 1966.

OIT (1983). “The thirteenth International Conference Labor of Statisticians”. CIET de Génova, 18-29 de octubre de 1982.

OIT (1990). “Surveys of economically active population, employment, unemployment, and underemployment: an ILO manual on concepts and methods”. Elaborado por Hussmanns, R., Mehran, F., y V. Varmā.

OIT (1998). “16th International Conference of Labour Statisticians. Report of the Conference”. Génova, 6-15 de octubre de 1998.

OIT (2008). “Beyond Unemployment: Measurement of Other Forms of Labour Underutilization”. Room Document N°13, Working Group on Labour Underutilization, 18<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians. Génova.

OIT (2009a). “Report of the 18th International Conference of Labour Statisticians”. Génova, 24 de noviembre al 5 de diciembre de 2008. Departamento de Estadística.

OIT (2009b). “Country data on labour force underutilization”. Technical Workshop on Measures of Labour Underutilization. Departamento de Estadística. Génova.

OIT (2013a). “Guide on employment policy and International Labour Standards”. Génova. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Departamento de Política de Empleo.

OIT (2013b). “Report of the Conference: 19<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians”. Génova, 2-11 de octubre de 2013. Departamento de Estadística.

Öster, A., y Agell, J. (2007). “Crime and unemployment in turbulent times”. *Journal of the European Economic Association*, 5, 752-775.

Paul, K. y Moser, K. (2009). “Unemployment impairs mental health: Meta-analyses”. *Journal of Vocational Behavior*, 74: 264-282.

Raphael, S., y Winter-Ebmer, R. (2001). “Identifying the effect of unemployment on crime”. *Journal of Law and Economics*, 44, 259-283.

Reininghaus, U., Morgan, C., Simpson, J., Dazzan, P., Morgan, K., Doody, G., et al. (2008). “Unemployment, social isolation, achievement–expectation mismatch and psychosis: Findings from the AESOP study”. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 43(9), 743–751.

Robert, P. (2009). “Country Patterns of Labour Market Entry and Early Career”. *Development of Competencies in the World of Work and Education. Conference Proceedings 2009*.

Robinson, Joan (1936). “Disguised unemployment”. *Economic Journal*, 46(182), 225–237.



Sadava, S., O'Connor, R. y McCreary, D. (2000). "Employment status and health in young adults: Economic and behavioural mediators". *Journal of Health Psychology*, 5: 549-560.

Schkolnik, M. (2000). "Los desafíos de la medición del empleo y el desempleo en la globalización". Quinto Taller Regional sobre la Medición de la Pobreza: Métodos y Aplicaciones, CEPAL.

Scurry, T. y Blenkinsopp, J. (2011). "Under-employment among recent graduates: a review of the literature". *Personnel Review*, 40(5), 643-659.

Tostes, M. (2012). *Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales*. Lima, OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos.

Vedder, R., Denhart, C. y Robe, J. (2013). "Why Are Recent College Graduates Underemployed?". Center for College Affordability and Productivity Policy Paper, January.

Verhaest, D. y Omey, E. (2009). "Objective over-education and worker well-being: a shadow price approach". *Journal of Economic Psychology*, 30: 469-81.

Wilkins, R. (2007). "The consequences of underemployment for the underemployed". *Journal of Industrial Relations*, 49: 247-275.

Winefield, A. y Tiggemann, M. (1990). "Employment status and psychological well-being: A longitudinal study". *Journal of Applied Psychology*, 75, 455-459.

Wooden, M., Warren, D. y Drago, R. (2009). "Working time mismatch and subjective well-being". *British Journal of Industrial Relations*, 47: 147-179.

# **Apéndice I**

## **Mediciones del número de subempleados**

	Subempleo Horario		Subempleo por Competencias	
	SH-1	SH-2	SC-1	SC-2
Ene - Mar 2009	603.936	600.131	446.046	462.851
Feb - Abr	636.235	631.236	428.916	446.550
Mar - May	685.743	675.266	417.601	425.541
Abr - Jun	710.110	695.599	404.005	411.044
May -Jul	727.485	712.337	404.475	411.972
Jun - Ago	747.356	728.341	400.927	411.240
Jul - Sep	777.774	758.485	405.136	419.817
Ago - Oct	784.833	757.500	410.081	428.597
Sep - Nov	809.411	772.256	429.940	446.919
Oct - Dic	806.566	773.071	433.600	452.180
Nov - Ene	800.281	764.613	473.808	490.487
Dic - Feb	757.395	741.126	465.954	488.132
Ene - Mar 2010	733.390	708.072	475.368	495.111
Feb - Abr	750.785	736.027	475.220	496.560
Mar - May	765.457	742.760	468.566	489.082
Abr - Jun	786.086	754.910	481.330	502.087
May -Jul	806.367	753.428	491.408	511.123
Jun - Ago	852.594	790.606	505.852	524.098
Jul - Sep	867.212	814.214	506.635	526.009
Ago - Oct	850.571	802.563	504.452	524.807
Sep - Nov	814.015	768.643	512.674	532.398
Oct - Dic	803.240	762.654	530.475	547.715
Nov - Ene	765.479	739.400	537.261	554.022
Dic - Feb	726.704	716.280	532.455	547.569
Ene - Mar 2011	736.220	722.358	535.170	552.781
Feb - Abr	796.632	775.645	562.695	580.439
Mar - May	853.936	814.725	558.055	578.237
Abr - Jun	890.108	826.508	573.875	592.606
May -Jul	883.148	809.661	552.351	573.468
Jun - Ago	895.380	812.200	570.278	591.979
Jul - Sep	890.047	819.892	570.477	591.555
Ago - Oct	892.517	811.532	563.551	580.359
Sep - Nov	865.975	789.004	567.810	581.942
Oct - Dic	814.637	747.893	566.974	580.880
Nov - Ene	775.287	732.987	560.788	572.106
Dic - Feb	736.730	713.420	562.621	573.377
Ene - Mar 2012	746.467	716.065	549.738	561.577
Feb - Abr	753.364	712.263	558.559	575.080
Mar - May	784.479	723.997	565.640	581.761
Abr - Jun	802.609	727.213	569.488	584.057
May -Jul	815.689	731.786	556.159	569.145
Jun - Ago	834.561	744.121	557.973	572.556
Jul - Sep	820.727	748.966	574.092	589.233
Ago - Oct	823.826	753.989	567.709	581.790
Sep - Nov	821.081	746.826	562.595	577.959
Oct - Dic	780.682	707.058	545.483	559.852
Nov - Ene	751.775	697.299	567.299	582.198
Dic - Feb	693.365	668.790	572.699	585.733

	Subempleo Horario		Subempleo por Competencias	
	SH-1	SH-2	SC-1	SC-2
Ene - Mar 2013	710.386	675.696	601.925	617.909
Feb - Abr	721.609	669.794	598.782	612.775
Mar - May	760.759	684.487	595.742	610.243
Abr - Jun	790.770	716.500	600.187	613.152
May - Jul	798.686	714.330	590.172	604.449
Jun - Ago	812.673	724.715	602.395	614.709
Jul - Sep	798.403	708.081	583.951	596.704
Ago - Oct	805.043	717.741	584.792	595.684
Sep - Nov	800.544	714.836	586.334	603.409
Oct - Dic	804.198	725.706	602.389	619.563
Nov - Ene	787.332	727.962	610.397	628.642
Dic - Feb	752.084	713.446	614.138	629.455
Ene - Mar 2014	720.444	682.149	605.613	621.594
Feb - Abr	740.142	694.680	588.923	606.789
Mar - May	790.458	719.483	580.275	601.345
Abr - Jun	825.217	728.651	583.625	607.714
May - Jul	799.841	684.768	618.749	644.608
Jun - Ago	782.184	668.934	621.454	645.097
Jul - Sep	787.491	695.477	626.827	645.945
Ago - Oct	796.643	713.615	626.046	642.285
Sep - Nov	784.086	709.483	651.352	667.471
Oct - Dic	749.115	675.078	655.313	671.468
Nov - Ene	708.526	646.444	665.985	681.661
Dic - Feb	671.796	627.901	666.451	680.393
Ene - Mar 2015	682.786	639.292	677.909	694.286
Feb - Abr	693.306	654.690	692.225	710.666
Mar - May	736.398	677.473	692.504	710.684
Abr - Jun	744.429	682.454	676.705	694.231
May - Jul	773.562	689.944	677.575	697.908
Jun - Ago	801.763	711.490	671.709	692.204
Jul - Sep	807.659	715.276	679.280	702.253
Ago - Oct	793.381	698.259	689.643	706.578
Sep - Nov	773.942	681.190	696.002	712.313
Oct - Dic	737.219	661.449	714.573	725.074
Nov - Ene	735.107	687.295	714.587	726.680
Dic - Feb	707.865	684.167	705.397	718.055
Ene - Mar 2016	717.325	694.538	715.590	730.527
Feb - Abr	720.366	670.664	713.117	730.196
Mar - May	761.298	692.118	721.772	740.158

	Subempleo crítico		Subempleo total	
	SR-1	SR-2	ST-1	ST-2
Ene - Mar 2009	44.752	41.658	1.022.035	1.021.323
Feb - Abr	43.607	40.895	1.039.178	1.036.891
Mar - May	47.464	44.553	1.063.820	1.056.254
Abr - Jun	43.152	41.640	1.078.002	1.065.003
May -Jul	42.679	40.625	1.096.778	1.083.684
Jun - Ago	48.635	45.360	1.109.961	1.094.221
Jul - Sep	50.817	47.812	1.146.773	1.130.489
Ago - Oct	55.004	49.626	1.158.426	1.136.471
Sep - Nov	56.228	53.132	1.200.101	1.166.043
Oct - Dic	54.843	50.883	1.203.903	1.174.368
Nov - Ene	55.755	52.686	1.235.013	1.202.414
Dic - Feb	55.177	52.115	1.190.350	1.177.143
Ene - Mar 2010	52.192	49.129	1.176.310	1.154.054
Feb - Abr	49.967	48.208	1.197.379	1.184.380
Mar - May	44.034	40.719	1.210.505	1.191.123
Abr - Jun	48.828	40.876	1.239.346	1.216.121
May -Jul	52.992	43.983	1.264.498	1.220.567
Jun - Ago	62.506	53.566	1.314.186	1.261.138
Jul - Sep	60.965	56.201	1.332.256	1.284.022
Ago - Oct	59.906	53.580	1.315.472	1.273.791
Sep - Nov	51.175	42.906	1.295.239	1.258.135
Oct - Dic	53.523	45.044	1.297.432	1.265.325
Nov - Ene	51.490	44.523	1.268.010	1.248.898
Dic - Feb	50.926	47.531	1.223.346	1.216.317
Ene - Mar 2011	53.790	48.126	1.235.211	1.227.013
Feb - Abr	58.571	52.330	1.318.501	1.303.755
Mar - May	63.687	56.407	1.368.486	1.336.555
Abr - Jun	58.468	51.943	1.424.246	1.367.172
May -Jul	62.085	55.111	1.394.531	1.328.018
Jun - Ago	67.913	57.339	1.419.446	1.346.839
Jul - Sep	72.213	62.219	1.409.389	1.349.228
Ago - Oct	70.427	60.497	1.402.449	1.331.394
Sep - Nov	59.940	53.623	1.387.977	1.317.323
Oct - Dic	59.183	52.859	1.336.334	1.275.915
Nov - Ene	54.626	47.831	1.292.767	1.257.261
Dic - Feb	59.210	53.671	1.250.898	1.233.127
Ene - Mar 2012	56.258	50.208	1.251.785	1.227.433
Feb - Abr	62.492	52.842	1.265.952	1.234.501
Mar - May	65.588	52.506	1.300.651	1.253.251
Abr - Jun	67.089	53.593	1.319.577	1.257.676
May -Jul	66.066	56.317	1.318.768	1.244.614
Jun - Ago	68.516	57.571	1.338.601	1.259.105
Jul - Sep	68.428	57.440	1.341.531	1.280.759
Ago - Oct	64.315	52.419	1.341.301	1.283.360
Sep - Nov	62.218	48.941	1.336.822	1.275.845
Oct - Dic	58.673	47.504	1.281.861	1.219.406
Nov - Ene	59.407	52.078	1.274.565	1.227.419
Dic - Feb	53.297	48.965	1.225.801	1.205.558

	Subempleo crítico		Subempleo total	
	SR-1	SR-2	ST-1	ST-2
Ene - Mar 2013	56.375	51.819	1.271.921	1.241.786
Feb - Abr	58.266	50.139	1.276.118	1.232.430
Mar - May	62.201	53.285	1.308.801	1.241.445
Abr - Jun	66.503	55.899	1.337.419	1.273.753
May - Jul	66.266	55.780	1.336.869	1.262.999
Jun - Ago	67.467	56.881	1.359.915	1.282.544
Jul - Sep	66.643	56.512	1.328.464	1.248.273
Ago - Oct	70.487	57.759	1.330.239	1.255.666
Sep - Nov	71.729	59.244	1.332.225	1.259.001
Oct - Dic	72.017	57.849	1.351.744	1.287.419
Nov - Ene	72.081	58.395	1.343.893	1.298.209
Dic - Feb	72.572	57.839	1.308.967	1.285.062
Ene - Mar 2014	69.979	56.282	1.272.059	1.247.460
Feb - Abr	64.119	51.729	1.282.811	1.249.740
Mar - May	62.240	51.710	1.329.562	1.269.118
Abr - Jun	64.867	54.743	1.368.063	1.281.621
May - Jul	67.681	54.626	1.376.768	1.274.750
Jun - Ago	69.061	53.916	1.358.219	1.260.114
Jul - Sep	68.605	52.966	1.364.831	1.288.457
Ago - Oct	69.879	54.551	1.369.048	1.301.349
Sep - Nov	66.812	51.094	1.384.745	1.325.859
Oct - Dic	65.710	50.142	1.354.873	1.296.403
Nov - Ene	63.070	50.751	1.327.116	1.277.353
Dic - Feb	60.949	47.957	1.291.240	1.260.337
Ene - Mar 2015	59.769	48.302	1.317.303	1.285.275
Feb - Abr	62.845	52.194	1.341.126	1.313.162
Mar - May	68.831	61.240	1.378.251	1.326.917
Abr - Jun	74.831	64.238	1.363.829	1.312.447
May - Jul	75.987	62.434	1.395.483	1.325.418
Jun - Ago	81.121	64.065	1.412.846	1.339.629
Jul - Sep	79.021	64.087	1.430.891	1.353.443
Ago - Oct	75.316	59.457	1.424.643	1.345.381
Sep - Nov	76.723	62.703	1.409.532	1.330.801
Oct - Dic	77.409	64.293	1.384.885	1.322.230
Nov - Ene	82.164	76.580	1.379.622	1.337.395
Dic - Feb	72.091	68.805	1.353.829	1.333.417
Ene - Mar 2016	68.981	65.731	1.378.870	1.359.334
Feb - Abr	66.208	57.302	1.384.354	1.343.558
Mar - May	75.416	64.262	1.426.040	1.368.014

**Apéndice II**

**Mediciones de subutilización  
de la fuerza laboral**

	Fuerza laboral subutilizada				Tasa de subutilización de la fuerza laboral	
	Número de personas		% de la fuerza laboral		la fuerza laboral	
	FLS-1	FLS-2	FLS-1	FLS-2	SUTFL-1	SUTFL-2
Ene - Mar 2009	1.806.959	1.806.248	24,5	24,5	18,3	18,2
Feb - Abr	1.840.091	1.837.803	25,0	25,0	18,6	18,6
Mar - May	1.905.389	1.897.823	25,9	25,8	19,3	19,3
Abr - Jun	1.919.893	1.906.894	26,2	26,0	19,5	19,4
May -Jul	1.943.353	1.930.259	26,5	26,4	19,6	19,6
Jun - Ago	1.965.661	1.949.921	26,7	26,5	19,8	19,6
Jul - Sep	1.979.294	1.963.010	26,7	26,5	19,5	19,4
Ago - Oct	1.955.234	1.933.279	26,3	26,0	19,1	18,9
Sep - Nov	1.987.009	1.952.951	26,2	25,8	18,9	18,7
Oct - Dic	1.969.285	1.939.750	25,7	25,3	18,5	18,3
Nov - Ene	1.986.758	1.954.159	25,6	25,2	18,4	18,2
Dic - Feb	1.894.473	1.881.266	24,6	24,4	17,5	17,4
Ene - Mar 2010	1.864.579	1.842.324	24,5	24,2	17,4	17,3
Feb - Abr	1.855.252	1.842.254	24,3	24,2	17,2	17,1
Mar - May	1.885.393	1.866.010	24,7	24,4	17,5	17,3
Abr - Jun	1.891.445	1.868.220	24,6	24,3	17,3	17,1
May -Jul	1.907.504	1.863.574	24,7	24,1	17,2	16,9
Jun - Ago	1.958.595	1.905.548	25,2	24,5	17,5	17,1
Jul - Sep	1.956.323	1.908.090	25,0	24,3	17,2	16,9
Ago - Oct	1.913.033	1.871.352	24,4	23,9	16,7	16,5
Sep - Nov	1.849.895	1.812.791	23,5	23,0	16,0	15,8
Oct - Dic	1.861.192	1.829.086	23,5	23,1	16,1	15,9
Nov - Ene	1.854.356	1.835.243	23,2	23,0	16,0	15,9
Dic - Feb	1.807.762	1.800.733	22,6	22,5	15,7	15,7
Ene - Mar 2011	1.818.794	1.810.596	22,7	22,6	15,7	15,7
Feb - Abr	1.876.748	1.862.001	23,5	23,3	15,9	15,8
Mar - May	1.942.714	1.910.783	24,2	23,8	16,4	16,2
Abr - Jun	2.001.293	1.944.219	24,8	24,1	16,7	16,4
May -Jul	1.996.710	1.930.197	24,8	24,0	16,9	16,5
Jun - Ago	2.015.743	1.943.136	25,0	24,1	16,9	16,5
Jul - Sep	2.009.731	1.949.570	24,8	24,1	16,9	16,5
Ago - Oct	1.986.678	1.915.623	24,6	23,7	16,6	16,2
Sep - Nov	1.958.642	1.887.988	24,3	23,4	16,4	15,9
Oct - Dic	1.870.729	1.810.310	23,1	22,4	15,6	15,2
Nov - Ene	1.831.714	1.796.208	22,5	22,1	15,3	15,1
Dic - Feb	1.769.293	1.751.522	21,7	21,5	14,7	14,6
Ene - Mar 2012	1.789.617	1.765.264	22,0	21,7	14,9	14,8
Feb - Abr	1.797.975	1.766.524	22,1	21,7	15,0	14,8
Mar - May	1.848.191	1.800.791	22,6	22,1	15,4	15,1
Abr - Jun	1.853.023	1.791.123	22,8	22,1	15,4	15,1
May -Jul	1.845.960	1.771.806	22,9	21,9	15,4	15,0
Jun - Ago	1.858.814	1.779.318	23,0	22,1	15,5	15,0
Jul - Sep	1.870.763	1.809.991	23,0	22,2	15,5	15,1
Ago - Oct	1.878.168	1.820.227	23,0	22,3	15,5	15,2
Sep - Nov	1.843.638	1.782.660	22,5	21,8	15,1	14,7
Oct - Dic	1.778.062	1.715.607	21,7	20,9	14,6	14,2
Nov - Ene	1.765.657	1.718.510	21,4	20,9	14,4	14,1
Dic - Feb	1.733.917	1.713.673	21,0	20,8	14,3	14,1



	Fuerza laboral subutilizada				Tasa de subutilización de la fuerza laboral	
	Número de personas		% de la fuerza laboral		SUTFL-1	SUTFL-2
	FLS-1	FLS-2	FLS-1	FLS-2		
Ene - Mar 2013	1.783.129	1.752.995	21,6	21,3	14,6	14,4
Feb - Abr	1.802.704	1.759.016	21,8	21,2	14,8	14,5
Mar - May	1.839.564	1.772.208	22,2	21,4	15,0	14,6
Abr - Jun	1.847.129	1.783.463	22,4	21,6	15,0	14,6
May - Jul	1.808.794	1.734.923	22,0	21,1	14,6	14,2
Jun - Ago	1.830.012	1.752.641	22,3	21,3	14,7	14,3
Jul - Sep	1.796.604	1.716.413	21,8	20,9	14,5	14,0
Ago - Oct	1.811.928	1.737.354	21,9	21,0	14,6	14,1
Sep - Nov	1.805.893	1.732.669	21,7	20,9	14,5	14,0
Oct - Dic	1.826.563	1.762.239	21,8	21,0	14,4	14,0
Nov - Ene	1.859.506	1.813.823	22,1	21,5	14,7	14,4
Dic - Feb	1.828.071	1.804.166	21,6	21,3	14,5	14,4
Ene - Mar 2014	1.816.441	1.791.842	21,5	21,2	14,6	14,5
Feb - Abr	1.798.148	1.765.077	21,3	20,9	14,3	14,1
Mar - May	1.858.050	1.797.606	22,1	21,4	14,8	14,4
Abr - Jun	1.909.630	1.823.188	22,7	21,7	15,2	14,7
May - Jul	1.917.987	1.815.969	22,9	21,7	15,4	14,7
Jun - Ago	1.918.400	1.820.295	22,9	21,8	15,5	14,8
Jul - Sep	1.922.778	1.846.403	22,9	22,0	15,4	14,9
Ago - Oct	1.909.774	1.842.074	22,6	21,8	15,2	14,8
Sep - Nov	1.898.113	1.839.228	22,4	21,7	14,9	14,6
Oct - Dic	1.868.990	1.810.521	21,9	21,2	14,7	14,4
Nov - Ene	1.851.559	1.801.796	21,7	21,1	14,7	14,4
Dic - Feb	1.810.837	1.779.934	21,3	20,9	14,4	14,2
Ene - Mar 2015	1.838.118	1.806.090	21,6	21,3	14,6	14,4
Feb - Abr	1.864.457	1.836.493	21,9	21,6	14,8	14,6
Mar - May	1.938.774	1.887.440	22,7	22,1	15,4	15,1
Abr - Jun	1.919.567	1.868.185	22,5	21,9	15,3	15,0
May - Jul	1.955.730	1.885.666	22,9	22,1	15,5	15,1
Jun - Ago	1.964.412	1.891.195	23,0	22,2	15,5	15,1
Jul - Sep	1.981.960	1.904.511	23,1	22,2	15,5	15,1
Ago - Oct	1.965.432	1.886.170	22,9	22,0	15,4	15,0
Sep - Nov	1.930.707	1.851.976	22,5	21,5	15,1	14,6
Oct - Dic	1.884.407	1.821.752	21,8	21,1	14,6	14,3
Nov - Ene	1.885.599	1.843.371	21,7	21,3	14,6	14,4
Dic - Feb	1.864.841	1.844.429	21,6	21,3	14,5	14,4
Ene - Mar 2016	1.918.614	1.899.078	22,3	22,0	15,1	15,0
Feb - Abr	1.933.638	1.892.842	22,4	21,9	15,2	14,9
Mar - May	2.013.960	1.955.934	23,2	22,6	15,8	15,5



 [clapesuc](#)

 [@clapesuc](#)

 [clapes\\_uc](#)

 [clapesuc](#)