

FARO *Editorial*

En simple, pero a fondo

Septiembre, 2026
N°13

ERNESTO SILVA
Director Ejecutivo
Faro UDD

El desafío del empleo: entre la emergencia y la adaptabilidad

Han pasado más de 40 meses con cifras de desempleo superiores al 8%, y recién ahora –que el desempleo sube aún más- el tema es asumido en propiedad como un asunto que requiere prioridad, urgencia y decisiones. Lo que está claro desde ya es que la magnitud del problema es tan grande, que pretender soluciones inmediatas sería una ilusión. Será necesario, por lo tanto, avanzar en decisiones de fondo que generen mejores condiciones y adaptación del mercado del trabajo, y –al mismo tiempo- medidas urgentes para apoyar el momento de emergencia que viven muchas familias chilenas.

Pensar que el problema del mercado del trabajo se limita a un momento económico sería un grave error. Los problemas del empleo tienen mucho que ver con una economía que se llenó de reglas y rigideces que hacen más difícil contratar y crear nuevos empleos. Permisología, cantidad de horas semanales de trabajo, incidencia de la autoridad en la gestión cotidiana de los conflictos al interior de las empresas, son algunos de los ejemplos que influyen en el problema. Si a eso sumamos un futuro dominado por la inteligencia artificial y la automatización, el desafío será aún mayor porque nuestro país deberá mejorar su regulación del mercado del trabajo y al mismo tiempo adaptar su economía para enfrentar la pérdida de empleos por la automatización y facilitar la creación de nuevos empleos por la transformación de la economía.

Para Faro UDD este no es un tema más. Nuestra misión es analizar si las ideas y las instituciones chilenas están a la altura de los cambios que enfrentamos, y pocas preguntas son tan urgentes como esta: ¿tiene Chile la capacidad de anticipar una transición laboral, o solo sabe reaccionar una vez que el costo social ya está instalado? Si el país no logra preparar esa transición, no es solo un problema económico. Es una prueba sobre el tipo de institucionalidad que estamos construyendo para las próximas décadas.

 @faro_udd

 @faro_udd

 faro udd

 faro@udd.cl

faro.udd.cl

Hay una urgencia adicional que conviene no perder de vista: el FMI ha señalado que Chile es uno de los países más expuestos a la inteligencia artificial en América Latina, con estimaciones de que hasta 22% de las horas laborales podrían verse afectadas hacia 2030. El sistema de capacitación que necesitamos no es solo para resolver el desempleo de hoy, sino para anticipar la reconversión que viene.

I. Una emergencia que avanza en silencio

Los índices son elocuentes y llevan ya varios trimestres sin dar tregua. El INE informó que el desempleo llegó a 9,5% en el trimestre móvil mayo-julio, su nivel más alto desde 2021, con ocho regiones ya en dos dígitos y cerca de un millón de personas buscando trabajo sin encontrarlo. El cuadro completo es todavía más preocupante: la informalidad laboral se ubicó en 26,5% en el mismo período, y entre los jóvenes el problema es especialmente duro -la ocupación de 25 a 34 años cayó 4,8% en doce meses, y la de 15 a 24 años, 4,1%, con la destrucción concentrada en puestos formales.

David Bravo, director del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, lleva años hablando de *emergencia laboral*. Tiene razón. Estos números no son episodios sueltos: juntos muestran una economía que crea poco empleo, pierde puestos formales y empuja parte del ajuste hacia la informalidad, con el golpe cayendo primero sobre quienes tienen menos margen para absorberlo -los jóvenes que recién intentan entrar al mercado laboral, las mujeres cuya formalidad previsional ya viene retrocediendo, y los trabajadores que la propia economía va empujando hacia la informalidad.

Hay una urgencia adicional que conviene no perder de vista: el FMI ha señalado que Chile es uno de los países más expuestos a la inteligencia artificial en América Latina, con estimaciones de que hasta 22% de las horas laborales podrían verse afectadas hacia 2030. El sistema de capacitación que necesitamos no es solo para resolver el desempleo de hoy, sino para anticipar la reconversión que viene.

Esto no resuelve por sí solo la ecuación completa: quedan pendientes los costos de contratar formalmente, la carga que enfrenta quien decide formalizarse, y el efecto que las próximas alzas de combustible tendrán sobre quienes ya operan en la informalidad. Pero ofrece algo que el debate actual no tiene: una salida específica y medible, respaldada por evidencia de qué funciona y qué no, en lugar de una alarma genérica sobre una cifra que lleva más de tres años sin bajar de 8%.

II. La necesidad de tomar conciencia

Joseph Schumpeter acuñó hace más de ochenta años, en *Capitalism, Socialism and Democracy* (1942), la idea de *destrucción creativa*: el capitalismo no progresa a pesar de destruir empleos y empresas, sino precisamente porque los destruye, abriendo paso a otros más productivos. Para Schumpeter, el motor del sistema no era la competencia de precios entre productos ya existentes, sino la irrupción de "nuevos bienes, nuevos métodos de producción o transporte, nuevos mercados, nuevas formas de organización industrial": innovaciones que no compiten en los márgenes, sino que golpean en los cimientos de las empresas establecidas y las obligan a transformarse o desaparecer.

Esa distinción importa para entender por qué el desempleo no se resuelve solo con más crecimiento agregado, como muestran los propios datos citados arriba. No es un problema únicamente de cuánto crece la economía, sino de qué tan rápido logra reasignar el trabajo que la innovación va dejando obsoleto. La destrucción creativa no es un fenómeno cómodo ni gradual: ocurre por oleadas, y cada oleada deja personas concretas -con nombre, historia y responsabilidades familiares- fuera del empleo que tenían, mientras los beneficios de la innovación tardan años en manifestarse y se reparten de forma difusa entre consumidores, nuevas industrias y trabajadores que todavía no existen.

No es un problema únicamente de cuánto crece la economía, sino de qué tan rápido logra reasignar el trabajo que la innovación va dejando obsoleto.

La oleada que hoy tenemos encima tiene nombre propio: la inteligencia artificial, con la exposición que ya describimos más arriba. Eso no es, en sí mismo, una mala noticia: es exactamente el tipo de destrucción creativa que Schumpeter describía, la misma que en otras oleadas -la máquina de vapor, el automóvil, el computador personal- terminó generando más empleo y de mejor calidad que el que reemplazó. Tomar conciencia de esto es el primer paso.

El error habitual en el debate público no es reconocer que esa destrucción ocurre. Es tratarla como una anomalía que hay que frenar, en lugar de una transición que hay que anticipar. Ningún país ha logrado detener la destrucción creativa por decreto. Los que mejor les ha ido son los que construyeron, antes de que la ola llegara, la capacidad de absorber a quienes esa ola dejaría en tierra.

La oleada que hoy tenemos encima tiene nombre propio: la inteligencia artificial, con la exposición que ya describimos más arriba. Eso no es, en sí mismo, una mala noticia: es exactamente el tipo de destrucción creativa que Schumpeter describía, la misma que en otras oleadas -la máquina de vapor, el automóvil, el computador personal- terminó generando más empleo y de mejor calidad que el que reemplazó. Tomar conciencia de esto es el primer paso. El segundo, más exigente, es diseñar deliberadamente la respuesta en lugar de esperarla.

III. Diseñar un período de transición

Y para diseñar esa respuesta hay que empezar por definir con precisión un concepto que el debate público usa todo el tiempo sin definir. El período de transición no es una metáfora. Tiene una definición precisa: es el intervalo en que los empleos antiguos ya fueron destruidos por la innovación, pero los empleos nuevos que esa misma innovación hará posibles todavía no existen, o existen, pero no logran encontrar a los trabajadores que podrían ocuparlos.

Peter Diamond, Dale Mortensen y Christopher Pissarides fueron premiados con el Nobel de Economía en 2010 por explicar cómo funcionan los mercados cuando existen fricciones de búsqueda. Su enfoque —conocido como DMP en su aplicación al mercado laboral— ayuda a responder una pregunta central: ¿por qué puede haber desempleo y vacantes sin llenar al mismo tiempo? La respuesta es que el mercado laboral no despegue de forma instantánea. Encontrar al trabajador adecuado para el puesto adecuado toma tiempo, información y, muchas veces, adaptación de habilidades: existen fricciones de búsqueda, información y movilidad que impiden que la oferta y la demanda de trabajo se encuentren de inmediato, incluso cuando ambas existen. Esa lógica permite entender mejor el intervalo propio de toda transición laboral: el tiempo que separa la destrucción de ciertos empleos de la creación, identificación y ocupación efectiva de los nuevos.

Y aquí aparece la razón por la que ese intervalo no se puede tratar con displicencia. Olivier Blanchard y Lawrence Summers mostraron en 1986 que el desempleo, cuando se prolonga, puede dejar de ser una condición transitoria y transformarse en un rasgo persistente del mercado laboral: es lo que llamaron *histéresis*. Mientras una persona pasa más tiempo fuera del empleo formal, se debilitan sus habilidades, sus redes de contacto y su conexión cotidiana con el mundo del trabajo; al mismo tiempo, ante los ojos de un empleador, esa distancia puede convertirse en una señal negativa, aunque no diga nada definitivo sobre su talento o disposición. El período de transición, entonces, no es neutro: cada mes que un país tarda en cerrarlo no solo posterga la solución, sino que puede hacerla más difícil.

Esa es, en el fondo, la diferencia entre un país que se prepara y uno que no: no evita que el período de transición exista -nadie puede-, pero sí logra diseñarlo y acortarlo antes de que la histéresis lo convierta en algo estructural.

El período de transición, entonces, no es neutro: cada mes que un país tarda en cerrarlo no solo posterga la solución, sino que puede hacerla más difícil.

En 1944, Estados Unidos enfrentaba una pregunta que hoy vuelve con otra forma: ¿cómo absorber a millones de personas cuando el trabajo que conocían está a punto de cambiar o desaparecer? El fin de la guerra significaba la desmovilización de cerca de 15 millones de soldados hacia una economía civil que no tenía un puesto garantizado para todos.

IV. Estados Unidos: capital humano antes de la tormenta

En 1944, Estados Unidos enfrentaba una pregunta que hoy vuelve con otra forma: ¿cómo absorber a millones de personas cuando el trabajo que conocían está a punto de cambiar o desaparecer? El fin de la guerra significaba la desmovilización de cerca de 15 millones de soldados hacia una economía civil que no tenía un puesto garantizado para todos. La respuesta no fue congelar la estructura productiva anterior ni subsidiar indefinidamente empleos que ya no correspondían al nuevo momento. Fue financiar una inversión en las personas: la *Servicemen's Readjustment Act*, conocida como el *GI Bill*, abrió acceso masivo a educación técnica y universitaria, además de otros beneficios de reinserción, antes de que la crisis laboral se manifestara con toda su fuerza.

Leído desde una tradición de economía neoclásica y teoría del capital humano, el punto decisivo no fue simplemente que el Estado gastara más, sino que facilitó una acumulación acelerada de capital humano. Theodore Schultz insistió en que la educación, la salud, la investigación y la movilidad no son solo consumo: son formas de inversión que aumentan la productividad futura de las personas. Gary Becker llevó esa intuición al centro de la economía moderna: la educación y la capacitación elevan ingresos esperados porque incorporan habilidades productivas en los individuos. Jacob Mincer, desde la economía laboral, mostró después cómo escolaridad, experiencia y entrenamiento ayudan a explicar trayectorias salariales a lo largo de la vida. Visto así, el *GI Bill* no fue una política de contención social solamente. Fue una manera de convertir una desmovilización masiva en una expansión de capacidades productivas.

Esa lectura también obliga a evitar una conclusión simplista. La lección no es que cualquier programa público de capacitación produzca crecimiento, ni que el gasto en educación sea bueno por definición. Para Becker, la inversión en capital humano debía evaluarse como cualquier inversión: por sus costos, retornos y efectos sobre la productividad. Para Milton Friedman, además, el financiamiento público podía justificarse mejor cuando ampliaba la libertad de elección y corregía restricciones de acceso, no cuando terminaba protegiendo monopolios educativos o proveedores desconectados de la demanda real. Una política de transición bien diseñada debe seguir esa lógica: financiar al trabajador, no a la burocracia; premiar formación con retorno laboral verificable; permitir competencia entre proveedores; entregar información clara sobre empleos disponibles; y evitar que la reconversión se transforme en una industria de credenciales sin productividad.

El *GI Bill* contribuyó a ampliar la base de capital humano de la economía estadounidense y a facilitar la incorporación de millones de veteranos a la vida civil. Pero no conviene atribuirle, por sí solo, la expansión de posguerra. Esa expansión dependió también de muchas otras condiciones: acumulación de capital físico, liderazgo tecnológico, estabilidad institucional, emprendimiento, apertura de mercados, demografía y un mundo en reconstrucción. La contribución específica del *GI Bill* fue otra, más acotada y por eso mismo más útil para Chile: mostró que una transición laboral puede hacerse menos traumática si el país ayuda a las personas a adquirir capacidades antes de que la pérdida de empleo se vuelva estructural.

Esa lectura también obliga a evitar una conclusión simplista. La lección no es que cualquier programa público de capacitación produzca crecimiento, ni que el gasto en educación sea bueno por definición. Para Becker, la inversión en capital humano debía evaluarse como cualquier inversión: por sus costos, retornos y efectos sobre la productividad.

Tomar conciencia de la gravedad del tema no es un ejercicio retórico. Es el primer paso de algo mucho más exigente: desarrollar, como país, el músculo de la adaptabilidad. Ese músculo no se improvisa cuando la crisis ya está encima -ahí solo alcanza para paliativos-.

V. El músculo que Chile todavía no ha desarrollado

Tomar conciencia de la gravedad del tema no es un ejercicio retórico. Es el primer paso de algo mucho más exigente: desarrollar, como país, el músculo de la adaptabilidad. Ese músculo no se improvisa cuando la crisis ya está encima -ahí solo alcanza para paliativos-. Se construye antes, con instituciones que ya sepan qué hacer cuando la próxima oleada de destrucción creativa llegue, sea por automatización, por inteligencia artificial o por el próximo cambio que hoy no alcanzamos a anticipar.

Y aquí conviene ser preciso sobre qué significa "prepararse". No es levantar un programa de capacitación más, medido por cuántas personas se inscriben. Es construir, en el margen de todos los días, las decisiones de política pública que efectivamente incentivan que el mercado laboral absorba a quien queda fuera: capacitación conectada con la demanda real de las empresas, no con la oferta de cursos; información oportuna sobre dónde se está generando empleo formal; y una disposición política a actuar mientras el problema todavía es manejable, no cuando ya se volvió titular de prensa.

Chile, además, no tiene que mirar solo a Estados Unidos para encontrar el precedente. Ya lo hizo, en otro terreno, hace cuarenta años. Juan Andrés Fontaine reconstruye en *El Gran Impulso*, texto publicado recientemente por Faro UDD, cómo el propio proceso de reformas económicas de los ochenta fue capaz de corregirse a sí mismo: cuando el tipo de cambio fijo -pieza central del primer impulso reformista- resultó insostenible y desató la crisis de 1982-1983, Hernán Büchi no abandonó el rumbo de fondo ni repitió la misma receta esperando un resultado distinto. Corrigió sin abandonar: flexibilizó el tipo de cambio, ordenó el rescate financiero, contuvo el gasto público y abrió la economía hacia exportaciones no tradicionales que hasta entonces Chile apenas exploraba.

Igual de relevante es lo que vino después. Los gobiernos de la recuperada democracia no desmontaron ese ajuste corregido: lo administraron, lo profundizaron en algunas dimensiones y lo corrigieron en otras. Fue gradualismo, no consenso ideológico -ningún gobierno, al llegar al poder, consideró legítimo destruir de un plumazo lo que el anterior había construido con esfuerzo y costo social real.

Esa es, en el fondo, la misma disposición que hoy hace falta frente al desempleo: no la infalibilidad de una fórmula, sino la existencia de mecanismos -evidencia, autocrítica técnica, continuidad entre gobiernos- que permitan corregir el diseño sin abandonar el rumbo. Chile ya demostró, en otra crisis, que tiene esa capacidad institucional. La pregunta es si está dispuesto a usarla también aquí.

Conclusión: la pregunta que corresponde hacer hoy

Desarrollar ese músculo no es el inicio del problema del desempleo, ni tampoco será su término. Es un proceso continuo, porque la transición hacia la que vamos no tiene una fecha de llegada. Pero eso no es motivo para la resignación: es, precisamente, el argumento a favor de empezar ahora.

No hay una solución fácil ni un mercado ajeno que podamos copiar completo. Lo que sí hay es una elección disponible para Chile, la misma que Estados Unidos enfrentó en 1944: seguir mirando la próxima cifra de desempleo con sorpresa, o empezar, de una vez, a prepararnos para la transición que ya está en curso.

No hay una solución fácil ni un mercado ajeno que podamos copiar completo. Lo que sí hay es una elección disponible para Chile, la misma que Estados Unidos enfrentó en 1944: seguir mirando la próxima cifra de desempleo con sorpresa, o empezar, de una vez, a prepararnos para la transición que ya está en curso.