

nidad de las personas. La identidad de género forma parte de ese núcleo esencial.

Este tipo de discursos, cuando se naturalizan, contribuyen a perpetuar prácticas de exclusión que el propio legislador ha intentado erradicar y que como sociedad no debemos tolerar.

Carolina Araya, directora de Derecho Universidad de Las Américas

El empleo existe, pero no basta

● El 70% de los trabajadores declara como su principal temor para 2026 no tener un empleo estable, según una encuesta publicada por Adecco Chile. Leído junto a la tasa de desocupación del 8,9% registrada por el INE en el trimestre enero-marzo, el dato es desconcertante: ¿cómo puede ser tan alta la sensación de inseguridad en un mercado que, pese a un alza moderada y sostenida del desempleo, no ha entrado en crisis abierta?

La respuesta es que estamos midiendo mal el problema. El desempleo es un indicador de cantidad; lo que los trabajadores están expresando es una preocupación por la calidad. Chile exhibe hoy lo que hemos denominado un dinamismo de retorno: más personas salen de la inactividad a buscar trabajo, pero esa demanda no es absorbida por el empleo formal. El resultado es una presión soste-

nida sobre la informalidad y la subutilización laboral, que alcanzaba el 14,5% de la fuerza de trabajo según datos del trimestre noviembre 2025-enero 2026 del INE, y un desempleo de larga duración que promedia siete meses de búsqueda, con mayor impacto en mujeres.

A esto se agrega una variable que la encuesta apenas roza: el 11% teme no contar con las habilidades que el mercado exige.

Nuestra radiografía sobre el uso de la inteligencia artificial en Chile muestra que la alfabetización en IA ya está presente en el 52% de las descripciones de cargo, y que el uso de esta tecnología en el trabajo creció de 37% a 61% entre 2023 y 2026. El mercado se transforma a una velocidad que las políticas de formación y reconversión no acompañan.

El miedo que revela Adecco no es irracional: es una lectura precisa de un mercado que ofrece ocupación sin ofrecer trayectoria. Responder requiere pasar de las políticas de empleo a las políticas de empleabilidad: formación continua, marcos sectoriales de habilidades emergentes e incentivos para la primera contratación. La estabilidad laboral no se construye protegiendo puestos; se construye construyendo personas.

*Valentina Ilic Vigil
Centro de Políticas Públicas
Universidad Finis Terrae*