



# El trabajo en tiempos de incertidumbre: Chile ante el nuevo “desorden” mundial y “flexibilizaciones” en el empleo. Por Aldo Siri Frites

Posted on Julio 8, 2026

***Durante décadas, buena parte del mundo observó a Estados Unidos como una referencia imperfecta, pero relativamente estable de institucionalidad democrática, desarrollo económico y liderazgo global. Hoy, sin embargo, asistimos a un fenómeno inquietante: la progresiva erosión de esa imagen y la consolidación de una crisis política, cultural e institucional que trasciende sus fronteras y repercute en todo el planeta.***

La polarización extrema, el debilitamiento de los consensos democráticos, el cuestionamiento sistemático a las instituciones y el ascenso de liderazgos populistas han transformado a la principal potencia mundial en un actor cada vez más impredecible. Lo que ocurre en Washington ya no es sólo un asunto interno estadounidense; es una señal de un cambio de época.

Zygmunt Bauman describió nuestra era como una “modernidad líquida”, caracterizada por la fragilidad de los vínculos, la volatilidad de las certezas y la incapacidad de construir proyectos colectivos duraderos. Lo que entonces parecía una descripción sociológica hoy se manifiesta crudamente en la geopolítica global. Las alianzas internacionales son cada vez más transaccionales, la diplomacia se reduce frecuentemente a impulsos coyunturales y las reglas multilaterales pierden fuerza frente a intereses nacionales inmediatos.

América Latina no permanece ajena a este fenómeno. La expansión de proyectos políticos de ultraderecha en diversos países refleja tanto el agotamiento de modelos tradicionales como la frustración de amplios sectores sociales frente a la inseguridad, la corrupción, la desigualdad y la sensación de abandono estatal. Sin embargo, muchas de estas propuestas comparten una característica preocupante: **ofrecen respuestas simples a problemas complejos**, erosionando espacios de diálogo social, debilitando organizaciones intermedias y promoviendo una visión individualista de la sociedad.

En este contexto emerge otro actor transformador: la **inteligencia artificial**.

La IA representa probablemente la revolución tecnológica más significativa desde la electrificación, la computación o Internet. Sus beneficios son evidentes. Permite aumentar la productividad, acelerar descubrimientos científicos, optimizar procesos, democratizar el acceso al conocimiento y crear nuevas oportunidades económicas. Pero también introduce riesgos inéditos.

Millones de trabajadores enfrentan la posibilidad de que tareas tradicionalmente humanas sean automatizadas parcial o totalmente. La frontera entre trabajo intelectual y trabajo automatizable se vuelve cada vez más difusa. Profesiones que hace pocos años parecían inmunes a la transformación tecnológica hoy observan con inquietud el avance de modelos capaces de redactar informes, programar software, analizar contratos, diseñar estrategias, realizar diagnósticos o generar contenido.

A ello se suma una dimensión menos discutida: la **guerra digital**. La misma tecnología que permite avances extraordinarios puede utilizarse para manipular información, influir en procesos electorales, crear campañas masivas de desinformación, profundizar la vigilancia y amplificar conflictos políticos y sociales. Paradójicamente, mientras el mundo debate sobre inteligencia artificial, automatización y productividad, existe una discusión mucho menos visible: la **ausencia de proyectos sociolaborales capaces de ofrecer una visión de futuro para las personas**.

Las grandes transformaciones laborales del siglo XX estuvieron acompañadas por la construcción de **derechos colectivos**. La jornada laboral limitada, la negociación colectiva, la seguridad social, la salud ocupacional, la participación sindical y las políticas de inclusión no surgieron espontáneamente del mercado; fueron resultado de décadas de organización social, diálogo político y acuerdos institucionales.

Hoy, en cambio, parece existir una preocupante resignación. Se habla extensamente de competitividad,

innovación y eficiencia, pero mucho menos de democracia en el trabajo, participación de los trabajadores en las decisiones empresariales, redistribución de los beneficios de la productividad o fortalecimiento de los mecanismos de protección social.

Chile enfrenta este escenario en una posición particularmente compleja.

Por una parte, necesita adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas y productivas para no perder competitividad internacional. Por otra, arrastra desigualdades persistentes, niveles significativos de precarización laboral, una creciente sensación de inseguridad económica y una profunda desconfianza hacia las instituciones.

La pregunta fundamental no es si la inteligencia artificial transformará el trabajo. Eso ya está ocurriendo. Tampoco es si la globalización continuará modificando las relaciones laborales. La verdadera pregunta es **quién capturará los beneficios de estas transformaciones.**

Si la productividad generada por la automatización queda concentrada en unos pocos actores económicos, aumentarán la desigualdad, la fragmentación social y la conflictividad política. Si, por el contrario, se desarrollan mecanismos que permitan distribuir esos beneficios mediante mejores salarios, reducción de jornadas, capacitación continua, participación efectiva y nuevas formas de protección social, **la tecnología podría convertirse en una herramienta de progreso compartido.**

La decadencia democrática observable en diversas partes del mundo, la volatilidad geopolítica, el auge de los nacionalismos y la revolución tecnológica constituyen una combinación particularmente desafiante para las sociedades contemporáneas. Sin embargo, el mayor riesgo no proviene de la tecnología ni de la incertidumbre internacional. **El mayor riesgo es enfrentar estos cambios sin un proyecto colectivo.**

Chile necesita volver a discutir qué significa trabajo digno en el siglo XXI. Necesita debatir cómo compatibilizar innovación con inclusión, productividad con equidad y desarrollo económico con cohesión social. Porque ninguna inteligencia artificial, ningún algoritmo y ningún liderazgo providencial podrán reemplazar aquello que históricamente ha permitido construir sociedades más justas: **la capacidad de las personas para organizarse, dialogar y definir en conjunto el futuro que desean habitar.**

Este debate adquiere especial relevancia a la luz de las orientaciones laborales que comienzan a discutirse en Chile. Entre ellas figuran propuestas para ampliar significativamente la flexibilidad en la distribución de la jornada laboral, mediante períodos de cálculo mucho más extensos que podrían traducirse en semanas de alta intensidad de trabajo; avanzar hacia un sistema de indemnización a todo evento basado en cuentas individuales en reemplazo gradual del régimen tradicional por años de servicio; ampliar las causales de término de contrato por necesidades de la empresa; revisar diversos aspectos de la Ley Karin con el argumento de reducir la judicialización y la incertidumbre para los empleadores; y profundizar

mecanismos de flexibilidad contractual.

Sus promotores sostienen que estas medidas facilitarían la creación de empleo, aumentarían la competitividad y adaptarían el mercado laboral chileno a los estándares de economías más dinámicas. Sin embargo, sus críticos advierten que el efecto podría ser exactamente el contrario: trasladar una parte importante de los riesgos económicos desde las empresas hacia los trabajadores, debilitando los incentivos a la estabilidad laboral, reduciendo el poder de negociación de quienes venden su fuerza de trabajo y erosionando derechos que constituyen pilares de la protección social construidos durante décadas.

En un escenario de acelerada automatización, incertidumbre geopolítica y transformación tecnológica, flexibilizar las condiciones de despido y disminuir los mecanismos de protección podría incrementar precisamente aquello que hoy constituye una de las principales fuentes de malestar: la inseguridad laboral.

El desafío no consiste en elegir entre crecimiento económico o derechos laborales, sino en diseñar instituciones capaces de **compatibilizar productividad, innovación y seguridad para las personas**. La experiencia comparada muestra que las economías más competitivas no son necesariamente aquellas con menor regulación laboral, sino aquellas que logran combinar mercados dinámicos con sólidos sistemas de protección, capacitación permanente, diálogo social y confianza institucional.

Para El Maipo, Aldo Siri Frites, Psicólogo, Lic. En Psicología, Mg. en Innovación, Gerente de Personas/RRHH, profesor MBA Industria Minera UCH, Mg. Personas y Organización UAH, Consultor de Empresas, especializado en Industria Minera, Habilidades Directivas, Desarrollo Humano y Negociación.

Nota: El contenido vertido en esta columna de opinión es de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no refleja necesariamente la línea editorial El Maipo.