

Carta al editor

## Innovación responsable y transformación digital: implicancias para la gobernanza, el empleo y el acceso a tecnologías sanitarias

*Responsible Innovation and Digital Transformation: Implications for Governance, Workforce Development, and Access to Health Technologies*

Víctor Piriz Correa<sup>1,a,b</sup>

Cristian Díaz-Vélez<sup>1,c</sup>

### Filiación

- <sup>1</sup> Seniors International Consulting™ (SICs™), Montevideo, Uruguay  
<sup>a</sup> Consultor en Gobernanza Institucional. Master en Gestión de Servicios y Sistemas de Salud, Oficial de Salud Pública  
<sup>b</sup> Médico Internista. Environmental Project Manager (ISO 14001)  
<sup>c</sup> Médico Epidemiólogo, doctor en investigación clínica

### Correspondencia:

Víctor Piriz Correa  
Correo: [info@seniors-international.com](mailto:info@seniors-international.com)

### Declaración de autoría

Los autores declaran haber participado en la concepción, redacción y revisión crítica del contenido intelectual de este artículo, así como en la aprobación final de la versión que se presenta. El contenido y las opiniones expresadas son responsabilidad exclusiva del autor y no necesariamente reflejan la postura oficial de todas las organizaciones mencionadas, salvo donde se especifica la metodología de Seniors International Consulting (SICs).

### Declaración de conflicto de interés

Los autores declaran que se desempeñan en Seniors International Consulting (SICs), organización que provee servicios de consultoría y gestión de riesgos en sistemas de salud. No obstante, manifiesta que no existen intereses económicos, comerciales o personales que hayan influido de manera indebida en la objetividad o integridad de la información presentada en este análisis.

### Financiamiento

Los autores declaran que no recibieron financiamiento externo específico de agencias de subvenciones, organismos gubernamentales o entidades comerciales. El desarrollo del presente análisis se realizó como parte de la participación en el Foro Económico Mundial, 17.ª Reunión Anual de Nuevos Campeones, Dalian (China).

### Proceso editorial

Fecha de envío: 19/06/2026  
Fecha de aprobación: 24/06/2026  
Fecha de publicación: 30/06/2026

**Cómo citar este artículo:** Piriz Correa V, Díaz-Vélez C. Innovación responsable y transformación digital: implicancias para la gobernanza, el empleo y el acceso a tecnologías sanitarias. Rev CyT Salud Pública. 2026;1(2):152-154.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.  
ISSN: 3119-7981 (En Línea)  
OJS: <https://rctsp.org.pe/>

### Estimado editor

La innovación debe ser entendida no solo como una ventaja competitiva, sino como un componente esencial de la gobernanza institucional. La evidencia demuestra que la falta de adopción de tecnologías, procesos digitales y modelos organizacionales eficientes genera costos económicos y sociales que terminan siendo asumidos por los sistemas públicos, los trabajadores y las poblaciones más vulnerables.

En este contexto, resulta pertinente promover instrumentos regulatorios y fiscales que incentiven la transformación digital y la innovación en sectores estratégicos, incluyendo créditos tributarios para inversiones en tecnologías sanitarias, mecanismos de financiamiento basados en desempeño y fondos destinados al fortalecimiento de capacidades digitales. Estas medidas son coherentes con los principios de la salud digital y la evaluación de tecnologías sanitarias, orientados a mejorar la eficiencia, equidad y sostenibilidad de los sistemas de salud, en concordancia con los objetivos de cobertura sanitaria universal y desarrollo sostenible (1,2).

En este escenario, la inteligencia artificial no debe interpretarse necesariamente como un factor de sustitución del trabajo humano, sino como un proceso de transformación de su contenido, competencias y formas de organización. Esta distinción resulta fundamental para orientar adecuadamente las políticas de empleo y formación de capital humano.

La evidencia reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la expansión de la conectividad digital y las transiciones tecnológica y ecológica podrían generar millones de nuevos empleos hacia 2030, particularmente en ocupaciones de cualificación intermedia vinculadas a la economía digital y verde (3,4). No obstante, estos beneficios no son automáticos. La OIT advierte que una proporción significativa de los puestos de trabajo experimentará cambios sustanciales en sus funciones y requisitos de competencias durante la próxima década, lo que exige estrategias de reconversión laboral, aprendizaje permanente y diálogo social efectivo. En consecuencia, el principal desafío no radica

en la desaparición masiva del empleo, sino en la capacidad de los sistemas educativos, laborales e institucionales para gestionar una transición tecnológica inclusiva y equitativa (3,4).

Bajo esta perspectiva, uno de los principales desafíos de la gestión contemporánea del capital humano es superar los modelos basados en la sustitución continua del personal y avanzar hacia estrategias de retención, desarrollo y transferencia del conocimiento. La evidencia muestra que la pérdida de trabajadores experimentados genera costos significativos asociados al reclutamiento, capacitación, disminución de la productividad y pérdida de conocimiento institucional. En este contexto, el envejecimiento de la fuerza laboral debe ser considerado una oportunidad estratégica más que una limitación. La OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) señala que,

aunque las tasas de empleo de los trabajadores mayores han aumentado de manera sostenida en las últimas dos décadas, la participación laboral disminuye marcadamente después de los 60 años, generando una pérdida prematura de experiencia, liderazgo y capacidades acumuladas (5). Asimismo, persisten brechas importantes en el acceso al aprendizaje continuo y la actualización de competencias entre trabajadores de mayor edad, lo que refuerza la necesidad de promover políticas de formación permanente, entornos laborales inclusivos y modalidades flexibles de trabajo (5). Desde una perspectiva organizacional, la sostenibilidad del talento en la era digital dependerá cada vez más de la capacidad institucional para preservar el conocimiento, fomentar la adaptación continua y aprovechar el valor estratégico de las competencias humanas, particularmente aquellas relacionadas con el liderazgo, la colaboración, la confianza y la capacidad de aprendizaje a lo largo de la vida (5,6).



Figura 1. Gobernanza de la inteligencia artificial: integración estratégica entre experiencia humana y capacidades digitales. Elaboración propia con gemini.google.com

Además de transformar el empleo y las competencias, la digitalización ofrece una oportunidad para reducir las brechas territoriales mediante modalidades de trabajo remoto y economías basadas en el conocimiento. No obstante, su impacto depende de la disponibilidad de infraestructura digital y conectividad de calidad. La OIT estima que la expansión casi universal de la banda ancha podría generar hasta 23 millones de empleos adicionales a nivel mundial (7). Asimismo, la automatización debe orientarse a potenciar capacidades humanas, como la creatividad, el juicio ético y la colaboración, promoviendo una transición digital inclusiva que evite nuevas formas de exclusión social y económica (7,8).

Para que estos beneficios se materialicen, la transformación digital requiere mecanismos sólidos de gobernanza que garanticen una implementación sostenible, transparente y equitativa. La evidencia señala que el fortalecimiento de capacidades en los mandos medios resulta crítico para gestionar el cambio organizacional y traducir los objetivos estratégicos en resultados operativos. Asimismo, la adaptación de los marcos regulatorios y de formación del talento humano debe acompañar la evolución tecnológica. Una transición efectiva demanda la articulación entre Estado, sector productivo y academia para desarrollar competencias, actualizar normas y promover entornos laborales resilientes e inclusivos, alineados con las exigencias de la economía digital (9,10).

Este enfoque de gobernanza resulta especialmente relevante en el ámbito sanitario, donde la brecha entre innovación biomédica y acceso equitativo a medicamentos constituye uno de los principales desafíos de salud global. La resistencia a los antimicrobianos (RAM) ejemplifica esta problemática: se estima que ocasionará más de 39 millones de muertes directas entre 2025 y 2050 y generará importantes pérdidas económicas mundiales (11,12). Frente a este escenario, se requieren mecanismos de financiamiento e incentivos que fortalezcan la I+D y el acceso. Asimismo, la inteligencia artificial puede acelerar el descubrimiento de terapias, pero su impacto sanitario dependerá de su integración con estrategias que garanticen disponibilidad, asequibilidad y acceso oportuno a las innovaciones (12).

En el Foro Económico Mundial de Dalian 2026, Seniors International Consulting™ (SICs™) propuso un marco integral para la transformación digital centrado en las personas, destacando la innovación como un instrumento de gobernanza, la inteligencia artificial como potenciadora del talento humano y la necesidad de modelos intergeneracionales que integren experiencia y capacidades digitales. Asimismo, enfatizó la importancia de fortalecer la infraestructura digital para reducir inequidades territoriales, modernizar los mecanismos de gobernanza institucional y promover un acceso más equitativo a medicamentos y tecnologías sanitarias, particularmente frente a desafíos globales como la resistencia a los antimicrobianos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 International Labour Office. World employment and social outlook: Trends 2025. Geneva: International Labour Organization; 2025. Available from: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2025>
- 2 International Labour Organization. Workforce 2030: Skills for thriving in the green and digital transitions. Geneva: ILO; 2025. Available from: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/Workforce%202030\\_Web\\_final.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/Workforce%202030_Web_final.pdf)
- 3 World Health Organization. Global strategy on digital health 2020–2025. Geneva: World Health Organization; 2021. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240020924>
- 4 O'Rourke B, Oortwijn W, Schuller T; International Joint Task Group. The new definition of health technology assessment: A milestone in international collaboration. *Int J Technol Assess Health Care*. 2020;36(3):187-190. doi:10.1017/S0266462320000215. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32398176/>
- 5 Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Employment Outlook 2025: Can we get through the demographic crunch? Paris: OECD Publishing; 2025. doi:10.1787/194a947b-en. Available from: <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>
- 6 Organisation for Economic Co-operation and Development. Navigating the golden years: Making the labour market work for older workers. In: OECD Employment Outlook 2025. Paris: OECD Publishing; 2025. Available from: [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2025\\_194a947b-en/full-report/navigating-the-golden-years-making-the-labour-market-work-for-older-workers\\_2bc681ed.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2025_194a947b-en/full-report/navigating-the-golden-years-making-the-labour-market-work-for-older-workers_2bc681ed.html)
- 7 International Labour Organization. Workforce 2030: Skills for thriving in the green and digital transitions. Geneva: ILO; 2025. Available from: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/Workforce%202030\\_Web\\_final.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/Workforce%202030_Web_final.pdf)
- 8 United Nations. The Sustainable Development Goals Report 2024. New York: United Nations; 2024. Available from: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2024.pdf>
- 9 World Health Organization. Global strategy on digital health 2020–2025. Geneva: World Health Organization; 2021. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240020924>
- 10 Organisation for Economic Co-operation and Development. Skills Outlook 2023: Skills for a resilient green and digital transition. Paris: OECD Publishing; 2023. doi:10.1787/27452f30-en. Available from: <https://doi.org/10.1787/27452f30-en>
- 11 Wellcome Trust. New forecasts reveal that 39 million deaths will be directly attributable to bacterial antimicrobial resistance (AMR) between 2025–2050. London: Wellcome; 2024. Available from: <https://wellcome.org/insights/articles/new-forecasts-reveal-39-million-deaths-will-be-directly-attributable-bacterial-antimicrobial-resistance>
- 12 World Bank. Antimicrobial resistance (AMR). Washington (DC): World Bank; 2025. Available from: <https://www.worldbank.org/en/topic/health/brief/antimicrobial-resistance-amr>