

# ¿Quién cuidará a su gente cuando la inteligencia artificial reescriba el trabajo en 2026?

Por. **Diego Alejandro Jaramillo**

Director General del IDE Business School

¿ Estamos preparando a nuestras empresas para competir en un mundo donde la tecnología avanza más rápido que la capacidad humana de adaptarse, o seguimos creyendo que el talento se reemplaza igual que una máquina? Esta no es una pregunta teórica ni futurista: es la decisión más estratégica que los empresarios deberán tomar rumbo a 2026.

Vivimos un punto de inflexión histórico. En Ecuador, cerca de **2,28 millones de puestos de trabajo** — el **27 % del empleo total**— están expuestos a transformaciones derivadas de la **inteligencia artificial generativa**, según datos del Banco Mundial y la OIT. No se trata de una amenaza abstracta, sino de una reconfiguración profunda de cómo trabajamos, lideramos y creamos valor. A escala regional, entre el **26 % y el 38 % de los empleos en América Latina se verán afectados por la IA en algún grado**, mientras que solo entre el **2 % y el 5 % corre riesgo de automatización total**. El verdadero cambio no está en la desaparición de los puestos, sino en la transformación de las tareas.

El error más frecuente que observo en las organizaciones es asumir que este es un desafío



tecnológico. No lo es. La tecnología es un catalizador, no el protagonista. El cambio es humano. **Las competencias profesionales hoy se renuevan cada 72 horas**, y estudios como Future of Work de McKinsey & Company advierten que hacia 2030 hasta **el 30 % de las horas trabajadas en economías avanzadas podrían automatizarse**. Sin embargo, casi **el 60 % de las ocupaciones no desaparecerá**, sino que verá al menos un tercio de sus tareas redefinidas. Esto exige líderes capaces de acompañar la transición, no solo de implementar sistemas.

En este contexto, el talento humano deja de ser un recurso y se convierte en la ventaja competitiva decisiva. Talento no es solo conocimiento técnico; es la suma de lo que una persona es, lo que ha estudiado y lo que ha vivido. Por eso, formar talento con propósito ya no es un beneficio adicional, sino una obligación estratégica. En Ecuador, donde la tasa de empleo adecuado apenas alcanza el 37,4 %, y donde **4 de cada 10 trabajadores ya utilizan herramientas de IA** en su trabajo diario, la brecha no es de acceso a tecnología, sino de liderazgo y criterio.

De cara a 2026, **una palabra marcará la gestión del talento: cercanía**. En entornos volátiles, inciertos y acelerados, la adaptación sostenible solo es posible cuando existe una conexión auténtica entre líderes y equipos. Sin confianza, no hay aprendizaje; sin aprendizaje, no hay transformación. Las organizaciones que sobrevivan y crezcan serán aquellas capaces de desarrollar líderes con mentalidad abierta, capaces de leer el contexto, formar personas y sostener el cambio en el tiempo.

La evidencia es clara: los países y empresas que apuesten por *reskilling* y *upskilling* sistemáticos tendrán

“

**El verdadero cambio no está en la desaparición de los puestos, sino en la transformación de las tareas.**

”

una ventaja decisiva frente al impacto tecnológico. La formación continua dejó de ser opcional. Una maestría, hoy, no es un lujo académico, sino una herramienta de gobierno empresarial en una era donde las máquinas ejecutan, pero no definen el propósito.

La receta es concreta y exige acción inmediata. **Primero**, invierta en la formación de sus líderes, no solo en habilidades técnicas, sino en criterio, ética y capacidad de conducción. **Segundo**, diseñe estructuras de aprendizaje continuo dentro de la empresa, alineadas con los cambios reales del negocio y la tecnología. **Tercero**, practique la cercanía: escuche, acompañe y forme a su gente, porque ninguna estrategia digital compensa un liderazgo distante.

**La inteligencia artificial redefinirá el trabajo, pero no reemplazará el sentido**. Ese seguirá siendo humano. Y en 2026, las empresas que entiendan esto no solo sobrevivirán: liderarán.



## EL AUTOR

**Diego Alejandro Jaramillo A.** tiene el grado de doctor en Arte Latinoamericano por Harvard University y máster en Literatura Latinoamericana por University of Massachusetts. Es miembro de varios directorios de empresas multinacionales y conferencista en el área de Desarrollo Humano y Orientación Familiar. Ha escrito más de 20 libros y diversos artículos sobre sus áreas de interés. Actualmente es director general del IDE Business School y profesor del área de Dirección de Personas.