

# “El impacto de la tecnología es inevitable. No vale la pena intentar resistirlo”

**La principal ejecutiva a cargo del capital humano de la fundación ligada al cofundador de Microsoft asegura que la crisis del coronavirus es una oportunidad para Chile de insertarse exitosamente en la transformación digital.** MARISA COMINETTI

Primero fue la Fundación Gates la que le modificó sus planes laborales. Luego, el coronavirus. Así en solo tres meses, Lisa Álvarez-Calderón no solo cambió de trabajo, sino que también de país, pues dejó Chile rumbo a Seattle dos semanas antes de lo previsto. De esta forma, la ejecutiva norteamericana regresa a sus tierras después de haber estado cuatro años en Santiago, primero como vicepresidenta de Recursos Humanos de BHP y luego como directora académica del Centro de Ingeniería Organizacional (CIO) de la U. de Chile. En este último cargo, Lisa -quien también se desempeñaba como profesora adjunta de Ingeniería Industrial- supo que su proceso para la fundación de Bill y Melinda Gates había sido exitoso y desde mediados de marzo es la nueva chief human resources officer de la entidad de caridad privada más grande del mundo y que apoya múltiples causas ligadas a temas de salud, educación, entre otros.

“La Fundación Gates representa la oportunidad de mi vida. Mi rol es apoyarlos desde la organización”, dice la ejecutiva.

**—La actual pandemia afecta a muchos países, entre esos Chile, donde no se está trabajando o quienes lo hacen están en sus casas. ¿Cómo esto podría influir en las organizaciones?**

“Chile hoy está viviendo los efectos del coronavirus, pero ya en octubre pasado muchas empresas dejaron que sus colaboradores trabajaran desde la casa de forma virtual y descubrimos que funcionaba, que era factible hacerlo. Esa es quizás la buena noticia de todo lo que está pasando ahora; podríamos decir que es el

*silver lining* (lado positivo) del virus, porque estamos aprendiendo cómo operar en este mundo virtual, en donde podemos trabajar sin estar presentes cara a cara”.

**—¿Esta familiaridad con la tecnología podría acelerar el proceso de transformación digital en Chile?**

“En EE.UU. esas cosas han estado desarrollándose en los últimos 20 o 30 años atrás. Yo empecé mi carrera en 1988 y la tecnología para mantenernos en contacto empezó en los 90 y en los 2000 se hizo normal trabajar a larga distancia o quedarse en la casa sin pedir permiso porque existe un nivel de confianza”.

“Chile tiene la oportunidad de experimentar con esta nueva forma de trabajar y creo que es algo increíble, es muy beneficioso para tener un mejor balance entre las responsabilidades laborales y domésticas. Pero también tenemos que generar mecanismos entre los líderes y sus equipos para profundizar la confianza, porque es otro estilo de trabajar”.

**—¿Cree que de ahora en adelante nos vamos a relacionar laboralmente de otra manera?**

“Sí, para mí es la implicancia de la transformación digital. No hay fronteras. Es distinto, porque puedo mantenerme en contacto visual con mi trabajo y es gratis por internet. Hay que romper el paradigma de que tenemos que mantener la presencia cara a cara.

De vez en cuando tenemos que invertirlo para las relaciones más profundas, no hay reemplazo, pero es más factible esta nueva forma de relacionarnos laboralmente”.



CRISTIAN PRADO

**—¿Podría afectar la sociabilidad?**

“Es un riesgo, pero también tenemos otras herramientas digitales como las redes sociales, donde podemos conectarnos y ampliar nuestras redes. Por ejemplo, con Facebook yo estoy mucho más conectada al tener en mis manos el acceso a mis amigos de la vida. Podemos pensar en esto como algo frío o como algo con lo que se genera más conexión”.

**—¿Qué desafíos nos impone como país la transformación digital?**

“El impacto de la tecnología es inevitable. No vale la pena intentar resistirlo o evitarlo porque ya está. Estamos, por ejemplo, usando Uber cada día más y lo que hace Uber es darle poder en las manos a cada consumidor de forma de que pueda hacer las cosas con mucho menos pasos manuales, pero a la vez está generando otros tipo de roles, cargos y oportunidades. El desafío para todos, tanto para las organizaciones como también para las comunidades, es prepararnos con las herramientas y la capacidad de generar oportunidades en esta nueva economía”.

**—¿A qué riesgos debemos estar atentos?**

“La tecnología se ve como una amenaza muy fuerte de pérdida de trabajo, aunque también presenta una tremenda oportunidad para armar nuevas capacidades de análisis, de gestión de procesos y de dar servicios, junto con aplicar el juicio más estratégico de cada persona, porque la tecnología nunca va a reemplazar a todas las personas”.

**—¿Cómo podemos identificar esas nuevas oportunidades?**

“La transición de entender cuáles son esas capacidades nuevas y cómo podemos preparar nuestras fuerzas laborales es la anticipación de las necesidades. Ese es el desafío más grande. La transformación cultural”.

“Hay que romper el paradigma de que tenemos que mantener la presencia cara a cara”.