

## INNOVACIÓN

# “Necesitamos trabajar de la mano con actores de gobierno”

Blythe Muro, *Government Affairs & Innovation Manager* de AstraZeneca para Perú y Ecuador, cOmparte cómo la farmacéutica compagina la innovación y la transparencia para trabajar con el sector público.



SEMANAeconómica

### ¿Por qué AstraZeneca maneja la innovación y los asuntos públicos bajo un mismo rol?

Nos dimos cuenta de la importancia de la innovación y la transformación digital para cerrar las brechas en salud. En un país como el nuestro, la prestación de servicios de salud es principalmente pública. Entonces, si queremos impactar la vida de un paciente, necesitamos trabajar de la mano y de manera colaborativa con actores de gobierno.

### ¿Cómo conducen ese trabajo en Perú, que tiene una institucionalidad débil y donde el relacionamiento con el Estado se presta a malas interpretaciones?

Cuando todos tienen un propósito común —en este caso, el paciente— las conversaciones van a ese objetivo. Con una institucionalidad difícil, era importante tener un tema en común [para] generar conversaciones. Somos una compañía con altos estándares de *compliance*: las conversaciones que tenemos son formales, transparentes y públicas. Eso construye confianza. Así empezamos el *Hub* de Innovación del Perú en 2022: gestionando encuentros.

### En el marco de las elecciones generales de 2026, ¿cómo construirán confianza sin saber con quién trabajarán en el futuro?

Tenemos un acuerdo de tres años con el Ministerio de Salud para implementar tecnolo-

gías emergentes. Eso permite darle continuidad a los proyectos iniciados. Es indispensable tener marcos de transparencia para seguir fortaleciendo el relacionamiento [entre] el público y el privado. Los acuerdos dan un marco de acción y de continuidad a los proyectos.

### ¿De qué forma aportarán con su tecnología y productos farmacéuticos?

Esto va más allá de los productos de AstraZeneca. El paciente tiene [que tener] la posibilidad de ser diagnosticado oportunamente, de recibir un tratamiento y adherirse a él. Hay mucho que hacer a lo largo de la ruta del paciente para generar un impacto. Lo que hacemos tiene ese compromiso. (MAB)

## GESTIÓN DEL TALENTO

# Talento vs IA: la nueva guerra silenciosa



Jurgita Šarkovaitė,  
*Customer Success Director* de Neo Consulting

Con menos vacantes abiertas y cada vez más ‘*shadow AI*’, al mercado le urge repensar sus procesos de selección y los factores diferenciales del talento.

Estuve entrevistando a dos personas para una posición de practicante. Ambos ingenieros, recién graduados. Uno era becado, graduado *cum laude* y ganador de concursos académicos, con un portafolio impecable de aplicaciones. El otro tardó ocho años en graduarse, no está en el tercio superior, pero puso en marcha proyectos en hackatones y financió sus estudios vendiendo seguros. Y sueña con montar una *startup* de IA para revolucionar la educación en el Perú. El resto de aspectos es similar entre ambos.

En un escenario donde las empresas invierten sin pausa en automatización para recortar costos y escalar su productividad, la ecuación de los recursos humanos cambia. Crece la operación, pero no las vacantes: muchos puestos —sobre todo los *entry level*— desaparecen o se cubren con agentes y, probablemente,

hay empleados usando inteligencia artificial (IA) sin que la organización lo sepa ni lo supervise.

Este nuevo contexto nos obliga a redefinir lo que valoramos al contratar o promover personas. Antes revisábamos logros académicos y proyectos pasados, asumiendo que el *performance* histórico anticipaba la contribución futura. Hoy, sin embargo, necesitamos evidencias de adaptabilidad y de capacidad para aprender rápido, experimentar y aplicar la IA de manera efectiva. A la vez, debemos de brindarle al talento las plataformas y la seguridad de experimentar con la tecnología disponible, y aplaudir a los que se atreven a intentar a resolver los retos, independientemente de su éxito.

Volviendo a mi historia: ambos candidatos tienen talento, estoy segura. El joven tardó ocho años en graduarse, sí. Pero su historia revela resiliencia y capacidad de ‘recursearse’ ante escenarios adversos, así como proactividad y familiaridad real con herramientas emergentes. Y esas son las aptitudes y actitudes que busco para un trabajador del futuro. ■

### La irrupción de la IA obliga a redefinir lo que valoramos al contratar o promover