

**Especial** / Charlas con

# La transformación digital implica hoy en día un enorme cambio cultural

**Lucio Rubio Díaz**, director general de Enel en Colombia, habla sobre el proceso de cambio que va más allá de la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.

## Háblenos del proceso de transformación que vive la Compañía

El sector eléctrico atraviesa un profundo cambio, y nosotros como organización multinacional entendemos ese proceso de transformación energética, que va más allá de la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Estamos descentralizando el sistema con cuatro grandes pilares: el desarrollo y promoción de las energías renovables, automatización y digitalización de todas las redes, desarrollo de nuevas plataformas urbanas para optimizar el servicio e interactuar con los clientes a través de los canales digitales y movilidad eléctrica masiva e individual para mejorar la calidad de vida de los seres humanos.

## ¿Particularmente en Colombia qué han implementado?

En Colombia estamos haciendo varias cosas interesantes, tenemos el primer gran proyecto El Paso Solar, que genera 86 Megavatios, a través de telecontrol hemos instalado más de 8.000 reconectores en nuestras redes, en plataformas urbanas hemos instalado más de 400.000 luminarias de alumbrado público, en movilidad eléctrica apoyamos con las electrolineras que ofrecen carga a 43 taxis eléctricos que están en las calles y estamos a la espera de la adjudicación de los buses eléctricos del SITP.

## ¿En esa transformación energética qué papel juega en Enel el talento humano?

Los empleados son claves, son fundamentales y hemos dado el primer paso para generar con ellos el cambio cultural, para que entiendan, abracen y se sientan cómodos con estas nuevas tecnologías, empezando desde cosas básicas como que todos reciban el cobro y paguen su servicio de energía a través de canales digitales, porque en la medida que asimilen nues-



Desde hace más de 10 años Enel ha avanzado en el proyecto de equidad de género. Cortesía: Enel-codensa

## HEMOS CRECIDO MEJORANDO LOS PROCESOS OPERATIVOS, DISMINUYENDO LAS PÉRDIDAS, OPTIMIZADO LA CALIDAD DEL SERVICIO.

tra transformación digital podrán irradiarla en todos sus procesos a nuestros clientes.

## ¿Eso implica habilidades propias de las generaciones de la era digital?

Creo que todos podemos adaptarnos a los cambios, la automatización o la digitalización.

Enel maneja más de 18.000 millones de registros en sus sistemas informáticos, que apuntan a los clientes, los activos y las personas; por lo tanto, todos los que trabajan en la compañía se ven impactados por procesos como la inteligencia artificial o el 'Data Analytics' y evolucionan de la mano con ellos, según su perfil y sus capacidades.

## ¿Entonces podemos decir que son una compañía de grandes oportunidades?

Si claro, tanto para los nativos digitales como para los que están asumiendo esos cambios.

Ambos, desde su ingreso o permanencia, tendrán

que continuar evolucionando a diario porque las tecnologías no paran y exigen permanente seguimiento y actualización.

Como compañía estamos yendo a las universidades para atraer los mejores talentos y hemos visto que también están comprometidos con temas de relevancia para Enel como la conciliación del tiempo entre el trabajo y la vida personal, la movilidad eléctrica, la preservación del medioambiente, la equidad de género y la diversidad, pues los consideran fundamentales a la hora de ingresar al mundo laboral.

## ¿Las prioridades de los trabajadores han cambiado y ustedes se adaptan?

Antes las personas traba-

## REPRESENTAMOS A UN SECTOR ESTRATÉGICO PARA EL PAÍS, SOMOS UNA EMPRESA CON CERCA DE 3,5 MILLONES DE CLIENTES.

jaban durante toda su vida para comprar un carro y una vivienda, ahora las preocupaciones de los jóvenes se orientan a conocer el mundo, a estudiar en el exterior a tener calidad de vida traducida en tiempo real disponible. Los que trabajan en nuestra organización saben que todo eso hace parte de la oferta.

## ¿También son fundamentales las habilidades blandas para lograr el éxito empresarial?

Por supuesto. Por ejemplo, nosotros promovemos iniciativas como el Programa de Felicidad que desarrolla la coherencia, la resiliencia, la gratitud, la compasión y el servicio, porque lo que queremos buscar en las personas es que al desarrollar esas capacidades, no solo sean más felices y se sientan mejor en su lugar de trabajo, sino que todo eso se retribuya en productividad.

Sin embargo, las empresas sufren porque es difícil retener a sus mejores talentos.

Ese es otro de los grandes temas; nos estamos enfocando en buscar el mejor talento, garantizando equidad de género en los procesos de selección y una vez son contratados, les transmitimos todos los valores corporativos y más de 70 beneficios de calidad de vida para se sientan a gusto.

Esas son nuestras herramientas para consolidar la empresa como un lugar valioso, donde vale la pena quedarse, porque les da

tiempo para conciliar su vida laboral con la personal.

## ¿Qué tan importante es para ustedes la inclusión de la mujer en la organización?

Aunque el sector eléctrico ha sido masculinizado por las condiciones de trabajo y desempeño que requiere, con actividades como la instalación de redes y otros procesos operativos que exigen fuerzas y destrezas, desde hace más de 10 años avanzamos en nuestro proyecto de equidad de género y hemos construido sobre él, al punto que en las 100 primeras posiciones de liderazgo en la compañía siempre hay mujeres ubicadas en los lugares de sucesión.

El valor de nuestras mujeres enriquece las ideas y los equipos de trabajo y estamos convencidos de que nos ayudan a consolidar excelentes resultados y ser cada día mejores.

## ¿Cuál ha sido el mayor desafío en Colombia para la empresa?

Representamos a un sector estratégico para el país, y prestamos un servicio público esencial, somos una empresa con cerca de 3,5 millones de clientes, con un Ebitda cercano a los tres billones de pesos y utilidades de 1,8 billones de pesos y por eso, el gran reto es mantener alineada siempre a la organización en el pensamiento estratégico y que los planes de trabajo sean entendidos y compartidos por todo el mundo.

El 23 de octubre de 1997 llegamos a Colombia y podemos decir que hemos crecido durante más de cuatro décadas mejorando los procesos operativos, disminuyendo las pérdidas, optimizando la calidad del servicio y creciendo de la mano de un entorno regulatorio sólido que promueve la inversión.

## ¿Qué le plantea el futuro a Enel en nuestro país?

Nuestros líderes y todos los que trabajamos para la organización debemos ser personas abiertas, curiosas, dispuestas a hacer parte del cambio, capaces de aportar soluciones y al mismo tiempo, tener altos valores éticos, ser responsables, transparentes e intachables en la vida pública y privada. Esas son las personas confiables que queremos tener en la empresa del grupo para que nos ayuden a proyectarnos exitosamente al futuro.