

Energía diversa, transición y talento

Pilar Marulanda



La promoción de diversidad es un reto de la industria de la energía en Colombia. Aunque aún hay camino por recorrer, en los últimos años varias empresas han avanzado en iniciativas que, además de generar inclusión social, son una gran oportunidad para desarrollar el talento humano de la transición energética.

Una industria inclusiva es competitiva. Según el segundo informe de equidad de género de la ACP (2021), el sector de hidrocarburos alcanzó un 27% de participación femenina en sus operaciones hacia 2020.

Aunque superior al promedio global, la cifra puede aumentar para impulsar el potencial del talento humano diverso en esta industria en

transformación. De acuerdo con el Centro de Estudios en Gobierno Corporativo del CESA, la participación de mujeres en Juntas Directivas era del 15% en el 2018 y alcanzó un 18,6% en el 2021.

ONU Mujeres Colombia afirma que se pasó de 63 mujeres ocupadas por cada 100 hombres en el 2020 a 67 por cada 100 en el 2022, tendencia positiva que invita a fortalecer el cierre de brechas de género.

En el marco de la transición energética justa, las lecciones aprendidas del sector de hidrocarburos para el capital humano plantean que es fundamental avanzar en la preparación y la planeación de la SOSTECNIBILIDAD con un enfoque en el talento humano.

Aunque por estas fechas se conmemore la lucha de los derechos de la comunidad LGBTQ+, la diversidad es un compromiso diario. Es cierto que este todavía es un asunto que para muchos empresarios resulta ajeno o in-



La industria en Latinoamérica ha sido tradicionalmente masculina, donde el desarrollo de equipos diversos es todavía una obra en construcción”.

cómodo. La industria en Latinoamérica ha sido tradicionalmente masculina, donde el desarrollo de equipos diversos es todavía una obra en construcción.

En Colombia los retos van desde aumentar la seguridad personal, hasta reducir brechas en el mercado laboral: el desempleo de la comuni-

dad es casi cuatro puntos porcentuales por encima del resto de la población, con un 14,1% de incidencia frente a 10,1% según datos del Dane de abril 2023.

Estos temas son incómodos para algunos directivos y líderes. Pero la incomodidad es la clave, porque eso nos muestra donde poner atención y donde hay espacio para aprender y generar condiciones realmente incluyentes.

El quid está no solo en hacer pedagogía, sino en atender esa incomodidad para que podamos hablar respetuosamente de nosotros mismos, derribar los mitos de la ignorancia y llenar ese espacio con educación, con una cultura corporativa verdaderamente humana centrada en el bienestar, en la oportunidad que trae el poder aprender del compartir con quienes piensan, actúan y crecieron de forma diferente.