

## “La cultura empresarial debe basarse en el desarrollo de su gente”

*Así lo estima Juan José Piedrahita, presidente de Equitel, holding empresarial que alberga seis compañías, cuyos negocios se relacionan con la tecnología para la gestión energética.*

**Bogotá, junio de 2020** - Son el lenguaje y las acciones ejemplarizantes del día a día aquello que fomenta la cultura corporativa y define su filosofía. J.J. Piedrahita, CEO de Equitel, holding empresarial que alberga seis compañías, cuyos negocios se relacionan con la tecnología para la gestión energética.

Y es que para Piedrahita, la cultura empresarial no es un asunto meramente de branding. De hecho, para él, el branding es una mínima parte de lo que debe considerarse una cultura empresarial. En palabras suyas, “(la cultura) no es un plan de mercadeo con paredes pintadas. La cultura es una decisión de vida basada en el poder de las personas, y en el que este es mayor cuando están altamente motivadas”, dijo en Grandes Líderes, evento virtual organizado por el CESA.

“Si queremos inspirar a la gente, debemos convencerla con hechos y ejemplos más que con ppt’s”.

De allí que para la organización Equitel, temas como la felicidad de cada una de las 830 personas que la integran (y la de sus familias) es un asunto trascendental. Es el desarrollo de las personas lo que marca sus propósitos, su ser, su rendimiento y -con ello- el rumbo de la compañía. Su cultura. En Equitel, lo que llaman ‘Cultura Vida’.

Por eso Juan José Piedrahita lo dice sin ambages y de manera coloquial: “si la persona está en su salsa, su rendimiento es de talla mayor”. Y agrega que antes del saber, a las personas hay que potenciarlas desde el ser.

### **El lenguaje, esencial**

Esta filosofía, subraya este economista formado en la universidad de Louisiana (EE.UU.), se deriva de los modos de ser, de actuar y el hablar.

En efecto, en la cultura vida, el cambio de lenguaje es parte sustancial de su filosofía.

Para empezar, dice J.J. Piedrahita, “aquí no hablamos de trabajar, sino de retarnos. Uno se reta con lo que le apasiona, y trabaja con lo que le cuesta.

Tampoco es partidario de hablar de procesos de selección, y mucho menos de empleados. “Es un término denigrante y mandado a recoger. Pero tampoco hablamos de colaboradores, pues es encasillarlos en un medio. En Equitel somos integrantes, porque pasamos de ser un recurso o un medio para ser en sí mismo un propósito”.

Bajo la óptica de Piedrahita, más que hablar de procesos de selección, hay que hablar de procesos de atracción.

Solo a través del propósito, explica Juan José Piedrahita, es que se logra no solo que las personas crezcan exponencialmente, haciendo que sean la mejor versión de ellas mismas, sino que pueden entender a los demás. Por esta razón, al saber lo que significa, “nos comprometemos con los propósitos de nuestros clientes, lo que les importa y lo que los hace felices”.

### **J.J. Piedrahita en frases**

- “Un líder debe ser el facilitador número 1 de cualquier organización”.
- “A una persona que trabaja desde sus fortalezas le va muchísimo mejor”.
- “Preparamos a las personas en sus talentos. En lo que conecta con ellas porque siempre van a buscar lo que las hace felices y a dar lo mejor que tienen”.
- Hay que tener humildad. Se llega en modo esponja a observar para aprender. Cuando uno habla mucho, se queda sin tiempo de escuchar.
- Hay diferencia entre trabajar y retarse. Uno trabaja con lo que le cuesta. Con lo que nos apasiona, nos retamos.
- Para negociar hay que entender qué negociamos y por qué. Su finalidad.
- No deberían existir procesos de selección sino de atracción. El compromiso es con el ser.
- El saber no hace absolutamente nada. El que hace es el ser. Cuando existe el ser correcto, el saber llega a continuación.