



Álvaro Villa Miller

CEO de Grupo PITMA

Por Álvaro Ruiz de Velasco, David Cazallas y Germán Pastor

¿Qué es para usted el liderazgo?

Para nosotros, el liderazgo es agregar valor. Se trata de dar a todos nuestros equipos el espacio necesario y comprender las individualidades de cada persona, de modo que, tanto para ellos como para nosotros, cada uno pueda dar su mejor versión en el trabajo. El liderazgo consiste en crear un proyecto y adaptarlo a los recursos disponibles, reconociendo y valorando las particularidades de cada uno de nuestros compañeros y compañeras. Todos somos diferentes, y el liderazgo implica precisamente entender esas diferencias.

Hemos pasado de una visión generalista a una en la que comprendemos cada individualidad. Para mí, el liderazgo es entender todas esas singularidades, de manera que el resultado conjunto sea mucho mayor que si tratáramos a todos de forma genérica. La verdadera fuerza del liderazgo está en sumar, en aprovechar lo mejor de cada uno para crear algo más grande.

¿Cómo definiría el liderazgo dentro de Grupo PITMA?

En Grupo PITMA, hemos evolucionado hacia un modelo de liderazgo descentralizado.

Intentamos que cada una de nuestras unidades tenga su propio estilo de liderazgo, auténtico y adaptado a su realidad particular. Venimos de un modelo más centralizado, impulsado por los fundadores, que nos ha dado una base sólida y los valores que desean ver reflejados en todos nuestros equipos. Ahora, el objetivo es que ese liderazgo se vuelva más personal en cada unidad, manteniendo esa esencia, pero permitiendo una mayor autonomía y autenticidad en cada área.

¿De qué modo marca la diferencia contar con talento bien liderado dentro del organigrama?

En nuestro caso, contar con talento bien liderado marca la diferencia entre el éxito y el fracaso. Si el talento no está bien dirigido, atendido o cuidado, especialmente en el mercado actual, es un claro indica-

“En Grupo PITMA, hemos evolucionado hacia un modelo de liderazgo descentralizado”

dor de que el fracaso está a la vuelta de la esquina. Las personas se marcharán y la compañía dejará de funcionar de manera efectiva.

Es fundamental que el talento esté bien liderado, asesorado y apoyado, para que cada miembro del equipo pueda dar lo mejor de sí mismo y alcanzar su máximo potencial.

¿Cómo están adaptando sus prácticas para reclutar, retener y desarrollar el talento?

Atraer talento es complicado, ya que implica identificarlo correctamente y ahí es fácil cometer errores. En cambio, retener el talento es más sencillo porque ya está dentro de la organización, y tenemos ma-

“La verdadera fuerza del liderazgo está en sumar, en aprovechar lo mejor de cada uno para crear algo más grande”

buscamos y encontramos. Retener el talento, aunque sigue siendo un desafío, resulta más manejable porque conocemos a la persona, sus necesidades e inquietudes, y podemos crear un entorno favorable para que desarrollen una buena carrera profesional.

Lo que realmente nos interesa es que cada miembro del equipo pueda dar su mejor versión, entendiendo que cada persona tiene características y aspiraciones muy diferentes, y nuestro trabajo es apoyarlos en ese camino.



yor capacidad para maniobrar y mejorar su experiencia o lo que le ofrecemos para que decida quedarse y crecer con nosotros.

En cuanto al reclutamiento, poco ha cambiado en cuanto al proceso, pero hoy contamos con más fuentes de información y herramientas que nos permiten ser más atractivos para el mercado laboral, lo que nos ayuda a tener mayor certeza de lo que

¿La IA ha venido para sustituir al ser humano en algunos puestos de trabajo? ¿Qué va a cambiar con esta tecnología en el panorama laboral nacional?

Bueno, tanto a nivel nacional como mundial, la ola de la inteligencia artificial es imparable y el cambio que traerá será asombroso. Parece que estamos más cerca de lo que pensamos. Ya estamos en la fase en

la que debemos buscar talento capaz de dialogar con las máquinas, no tanto entre nosotros, porque el cambio va a ser gigantesco. La humanidad tal como la conocemos se transformará de manera notable.

En nuestra empresa, estamos muy atentos a lo que pueda suceder. Ya hemos empezado a implementar procesos de inteligencia artificial, pero sabemos que esto es solo el comienzo, ya que lo que está por venir en los próximos años o décadas será mucho más impactante. Lo estamos viendo en la forma en que integramos personas en la organización, en cómo se organizan los procesos y en el hecho de que muchas tareas que ahora requieren pensamiento humano serán automatizadas por las máquinas. Aunque el cambio no será inmediato, lo veremos más pronto de lo que imaginamos. Por eso, debemos estar atentos y receptivos a todo lo que esta revolución tecnológica traerá consigo, porque será un impacto inevitable en el panorama laboral.

¿Cuáles son los retos que los departamentos de selección y RR.HH se encontrarán en este panorama laboral cambiante?

Los departamentos de selección y RR.HH. enfrentan un reto enorme en este panorama laboral cambiante. Personalmente, dudo que el concepto de recursos humanos, tal como lo conocemos hoy, persista dentro de 20 años en las compañías. Habrá algo diferente, aunque aún no sabemos exactamente qué será. Lo que es seguro es que debemos estar atentos, porque el cambio será gigantesco.

La inteligencia artificial no solo será una herramienta, sino que comenzará a pensar mejor y más rápido que nosotros, y no se cansará. Tendremos que aprender a relacionarnos con las máquinas de manera distinta. El papel de los recursos humanos, aunque no desaparecerá, cambiará drásticamente y probablemente tendrá una presencia mucho menos intensa que la que tiene ahora. Estaremos atentos y preparados para adaptarnos a esta nueva realidad.