

© DR.
FRANCISCO
GABRIEL
RODRÍGUEZ
GONZÁLEZ

- Profesor de tiempo completo del Departamento de Mercadotecnia en la Universidad de las Américas Puebla.
- Doctor en Ciencias Administrativas y Maestro en Administración y Dirección de Empresas (MBA) por la EGADE Business School del Tecnológico de Monterrey.
- Licenciado en Administración por la Universidad del Valle de México, Campus Tlalpan.
- Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (nivel candidato).



LIDERAZGO Y REVOLUCIÓN 4.0

en tiempos de pandemia

A lo largo de la historia de las revoluciones industriales, el liderazgo ha jugado un papel fundamental. En la primera Revolución Industrial (RI), el *liderazgo carismático* movilizaba a una organización a través de las acciones y las características personales del líder. La segunda RI estuvo fuertemente influenciada por la Administración Científica de Taylor, que tomaba los rasgos del *liderazgo directivo*. En la tercera RI, el *liderazgo relacional* tomaba en cuenta las teorías del *liderazgo transformacional* para potenciar la generación de nuevas ideas y el surgimiento de sus seguidores. La cuarta RI, o revolución 4.0, va más allá de sus predecesoras y requiere de un nuevo enfoque centrado en el aprendizaje y la innovación para que sus líderes gestionen de manera efectiva los entornos digitales: esto se conoce como el *liderazgo 4.0*. Este nuevo estilo de liderazgo requiere una apertura hacia el cambio cultural, ya que la digitalización no es únicamente la aplicación de nuevas tecnologías, sino también su uso adecuado. Los que adopten este nuevo conjunto de habilidades, también serán capaces de responder a situaciones de una manera adaptativa, cualidad que pertenece al *liderazgo responsivo*.

Antes del surgimiento del COVID-19, los líderes de la revolución 4.0, también conocida como industria 4.0, ya se encontraban ayudando a las empresas a transformar sus operaciones mediante el establecimiento de fábricas inteligentes. Las tecnologías de conectividad y de análisis de datos e inteligencia artificial, así como las de interacción hombre-máquina y de ingeniería avanzada son los pilares sobre los cuales se apoya esta denominada cuarta Revolución Industrial. Desde un inicio, prometieron incrementar la eficiencia de producción, mejorar la rapidez de entrada al mercado y la efectividad de los servicios a través de innovadores modelos de negocios. El liderazgo en este ámbito juega un papel primordial, ya que los cambios en la forma de producir conllevan decisiones estratégicas que abarcan todos los niveles de la organización.

Actualmente, las empresas que están adoptando estas tecnologías se enfrentan a retos que originalmente no se habían planteado. De acuerdo con un estudio reciente de la consultora McKinsey, un gran porcentaje de las manufactureras asiáticas están sufriendo por la escasez de materia prima y de mano de obra, así como por las fuertes caídas en la demanda de sus productos. Posterior a la crisis, en la llamada nueva normalidad, se visualizan tres tipos de compañías post-COVID-19 que emergerán y tendrán sus propios rasgos característicos:

A) EMPRESAS CENTRADAS EN LA ACELERACIÓN DE LA ADOPCIÓN DIGITAL

B) EMPRESAS ENFOCADAS EN SELECCIONAR CUIDADOSAMENTE TECNOLOGÍAS QUE CUMPLAN CON OBJETIVOS INDUSTRIALES ESPECÍFICOS

C) EMPRESAS QUE OPTARÁN POR PAUSAR SUS ESFUERZOS DE REVOLUCIÓN 4.0.

Afortunadamente, el estilo del liderazgo 4.0, impuesto por los requerimientos de la cuarta RI, ha hecho que los líderes desde un inicio se vean enfrentados a cambios disruptivos que surgen con el diseño e implementación de sistemas inteligentes de producción. Con este conocimiento y experiencia adquiridos, sea cual sea el enfoque a seguir, los líderes 4.0 sin duda estarán preparados. **C**