

LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL LIDERAZGO DEL FUTURO



Silvia García Vega

ORCID: 0000-0002-0302-7802

Profesora de Comunicación para el Cambio
Dirección de Administración y Recursos Humanos
Facultad de Negocios, UPC
Lima - Perú

silvia.garcia@upc.pe

Recibido: 16 de noviembre de 2018

Aprobado: 23 de noviembre de 2018

Cómo citar este artículo:

García, S. (2018). La cuarta revolución industrial y el liderazgo del futuro.

Review of Global Management, 4(2), 16–17.

Los tiempos han cambiado; el mundo ha cambiado; y la manera de gestionar las organizaciones y a las personas también. La etapa de la historia socio-económica que nos toca vivir hoy ha sido denominada la cuarta Revolución Industrial. En ella, las nuevas tecnologías han incursionado de forma inevitable y nos han llevado a cambiar, casi de manera obligatoria, la manera en que trabajamos y nos relacionamos con nuestra familia, equipo de trabajo, clientes y entorno. Somos actualmente parte de un sistema vivo e interconectado, donde estamos más conscientes del impacto y de la responsabilidad de lo que significa ser líderes capaces de promover cambios positivos en un entorno denominado "VUCA", donde priman la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad; donde debemos generar valor no solo para nuestras organizaciones, sino también para las personas que trabajan con nosotros.

Klaus Schwab, fundador del Foro Económico Mundial, describe en su libro *La cuarta revolución industrial* (2016), las características de la nueva revolución tecnológica y plantea un debate sobre las oportunidades y los retos que

nos toca afrontar con relación a los cambios que ya estamos viviendo en el siglo XXI y a los que ocurrirán en los próximos años en distintos niveles: global, nacional, organizacional e individual.

En el aspecto organizacional, estos cambios tendrán impacto, tanto en la estrategia y en los procesos, como en la gestión de personas, dando lugar a una manera distinta de trabajar, lo que originará la necesidad de replantear la estructura del mercado laboral para responder a la nueva oferta y demanda de puestos y perfiles de trabajo. Las organizaciones, para alcanzar el éxito y ser sostenibles, buscarán a los profesionales que tengan las competencias necesarias para alcanzar los objetivos propuestos y, paralelamente, tendrán que desarrollar esas competencias en los colaboradores que ya son parte de la empresa.

En lo individual, por su lado, una gran oportunidad que presenta esta revolución es que generará millones de nuevos empleos en el mundo; y los profesionales que

posean las competencias y destrezas requeridas podrán desarrollarse, hacer línea de carrera y ser más competitivos. Muchas personas tienen temor de que la automatización las lleve a perder sus empleos. Sin embargo, sabemos que las empresas van a precisar cada vez más de las capacidades sociales y creativas, y, sobre todo, de la capacidad de tomar decisiones bajo situaciones de incertidumbre y también de la capacidad de crear e innovar.

De acuerdo con el Informe sobre el Futuro del Empleo publicado por el Foro Económico Mundial (2018), donde pidieron a jefes de recursos humanos de los empleadores más grandes de hoy, de diversos sectores y partes del mundo, imaginar el impacto en el empleo, los puestos de trabajo y las habilidades que se requieren para los próximos años, se señala que para el año 2022 no menos del 50% de los colaboradores requerirán ser reevaluados y capacitados para desarrollar las competencias que demanden sus organizaciones; y ello será un gran reto para los líderes que deberán acompañarlos en este proceso.

Asimismo, con relación a las competencias que se requieren hoy en día y las que serán prioritarias en 2022, se indica que las llamadas "competencias humanas" o "blandas" se mantienen, y otras nuevas, las "tecnológicas", se incorporan. Competencias como las de pensamiento analítico, innovación, creatividad, iniciativa, liderazgo, influencia social e inteligencia emocional son y seguirán siendo, además de las más necesarias, las más valoradas por las organizaciones y, de manera paralela, estas se complementarán con las competencias digitales, que se vuelven claves para destacar en la cuarta revolución.

La manera como nos comunicaremos también se adaptará a la tecnología. Los líderes deberán estar abiertos al aprendizaje activo, utilizando todos los recursos que la disponibilidad de la información les brinda, para tomar decisiones involucrando a sus equipos de trabajo; desarrollando su capacidad para generar interacción a todo nivel; compartiendo recursos online; y participando en comunidades y en redes, ya no solo a nivel local, sino también desde una perspectiva global.

Viéndolo de manera sistémica, como sociedad, el reto es encontrar la sinergia entre Gobierno, empresas y sector educativo para aportar al desarrollo de las

competencias que requerirá la fuerza laboral del futuro y, de forma paralela, capacitar, entrenar y acompañar a los colaboradores que ya están trabajando actualmente. Sabemos que las competencias requeridas para las nuevas funciones y nuevos puestos de trabajo van a ser, en algunos casos, distintas de las actuales, ya que las competencias digitales serán la base de la nueva forma de trabajar. En este contexto, los líderes deben preparar a sus equipos de trabajo capacitándolos para que puedan desempeñarse en un entorno más automatizado, más ágil, con máquinas cada vez más conectadas y con más atributos.

Finalmente, para crear un mundo que evolucione, donde la tecnología y la innovación se alien para crecer y progresar, es necesario que cada uno de nosotros interiorice y sea consciente de que esta es una responsabilidad compartida; y para ello, debemos involucrarnos todos, desarrollando nuestra capacidad de pensar en el otro y de tener apertura para co-crear, para celebrar los logros en equipo.