



# Deloitte.

## cuatro características de los líderes que triunfan en la Industria 4.0

**L**os líderes con una fuerte sensibilidad y compromiso social, aquellos que toman decisiones basadas en la data, que cuentan con una visión de la tecnología a largo plazo y quienes son audaces frente al desarrollo de la fuerza laboral son los ejecutivos que podrán afrontar con éxito las transformaciones de la Cuarta Revolución Industrial.

De acuerdo con el informe anual de Deloitte: Personificación del éxito ¿Cómo liderarás en la cuarta revolución industrial? que será presentado en el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza), se están redefiniendo las características del liderazgo a raíz de las presiones para preparar a las organizaciones y sus fuerzas laborales frente a una nueva era empresarial.

La encuesta fue aplicada a más de 2.000 ejecutivos “C-suite” en 19 países. El hallazgo más destacado fue el interés de los ejecutivos en mejorar al mundo y esclarecer los retos que se avecinan. En contraste, el estudio señala que han surgido barreras organizacionales para el desarrollo eficiente de las estrategias de Industria 4.0, entre ellas la falta de inversión en tecnología.

“El año anterior, a pesar de que los líderes apenas empezaban a comprender cómo la Industria 4.0 transformaría los negocios y la sociedad, los empresarios expresaron su confianza en su preparación”, dijo Punit Renjen, CEO Global de Deloitte. “Aun así, sus acciones demostraron incongruencia entre su confianza en abordar estos cambios y su preparación real para hacerlo. Hoy, los líderes son más realistas sobre qué se necesita para tener éxito, se enfocan en el impacto social y el desarrollo de la fuerza laboral como dos de los componentes críticos del éxito futuro”, agregó Renjen.

### Las cuatro figuras de liderazgo de la Industria 4.0

#### 1. Los sobresalientes sociales

La encuesta de este año reveló que el impacto social (34 %) es el factor empresarial de mayor importancia para medir el éxito —superando el desempeño financiero (17 %) y la satisfacción de los empleados (17 %).

Los “Sobresalientes Sociales” son líderes que consideran fundamentales las iniciativas sociales para sus compañías y quienes han generado nuevas fuentes de ingresos por medio de productos o servicios que aportan a la comunidad y al medioambiente.

#### 2. Los “decisivos basados en data”

Un tercio de los líderes globales creen que la falta de visión es el mayor reto para la adaptación de las estrategias empresariales a las necesidades del mañana. Solo 29 % cree que sus organizaciones han definido los procesos de toma de decisiones.

Los “Decisivos basados en Data” actúan según métodos e información y tienen más confianza en sus decisiones. Así mismo, el 62 % asegura estar preparado para liderar sus organizaciones en la capitalización de oportunidades vinculadas a la Industria 4.0, casi el doble que los otros líderes (32 %).

#### 3. Los “impulsores de disrupción”

Los líderes conocidos como “impulsores de disrupción” entienden que la inversión en innovación es necesaria para el crecimiento. Destinan recursos en tecnología con el fin de renovar sus mercados. Estas decisiones han permitido que sus inversiones alcancen o superen los resultados esperados. Se sienten más preparados para liderar en la era de la Industria 4.0 (45 % vs. 32 %) y confían más en que sus organizaciones pueden capitalizar las oportunidades asociadas a esta transformación.

#### 4. Los “campeones de talento”

Los “campeones de talento” saben qué habilidades necesitan sus empresas y confían en la composición de la fuerza laboral de sus organizaciones. Estos son más proactivos en anticipar las exigencias de transformación digital y acogen la responsabilidad de entrenar a sus empleados (51 % vs. 41 %). También son más propensos a invertir en tecnologías para tomar la delantera (42 % vs. 32 %).

La encuesta global concluyó que el 55 % de los líderes resaltaron una incongruencia significativa entre las habilidades actuales y las necesarias para el futuro, mientras que el 25 % prefiere contratar nuevos empleados que reentrenar a los actuales. Por otro lado, 57 % cree que el sistema educativo está formando trabajadores de manera inadecuada, con un alza de 35 % en comparación a 2017.