

El Trabajador VUCA o el Poder de la Curiosidad



Cristina Simón
IE Business School, España



Seguro que muchos de ustedes han oído hablar del acrónimo que está de moda para definir los tiempos que nos ha tocado vivir: VUCA. El término recoge las iniciales de cuatro sustantivos: Volatilidad, Incertidumbre (U del inglés), Complejidad y Ambigüedad. El término parece haberse acuñado en los entornos militares para definir esas situaciones en las que la estrategia, la planificación y la toma de decisiones cobran niveles extraordinarios de dificultad, al carecer el decisor de los mínimos parámetros necesarios para orientar su buen juicio. Pues bien, tras aplicarse a la realidad de los mercados financieros la palabra ha llegado al mundo del trabajo. Necesitamos ser profesionales VUCA, y tener empleados de esta especie en nuestros equipos para poder abordar el mundo de los negocios del presente siglo.

Desde la función de gestión de personas ¿cómo conseguimos una cultura VUCA? Nos enfrentamos a un nuevo reto de gestión del cambio, sin duda. Fue ya a finales de los 90 cuando se anunció el llamado “nuevo contrato de trabajo” (New Deal) urgiendo a los trabajadores a enfrentar el hecho de que la seguridad laboral y la permanencia a largo plazo eran dinosaurios a extinguir. Sin embargo, nos está costando trabajo asumir la nueva situación. Especialmente en las culturas no anglosajonas tenemos interiorizado lo que se denomina la “carrera-árbol”: invertimos durante largos años en plantar la semilla, regar, podar... hasta que llega un momento en que tenemos un árbol bajo el que podemos tumbarnos a descansar a la sombra. No estamos preparados para reinventarnos continuamente hasta el final de nuestras carreras, a mantener la tensión que supone la incertidumbre hasta el mismo momento de abandonar el mercado laboral. Por el contrario, existe otra visión: la “carrera surf”, que identifico fácilmente en mis alumnos

anglosajones (especialmente en los australianos). Cada día de *surf* es una aventura nueva, las condiciones del mar son bastante imprevisibles, y por ello a pesar de la experiencia y la capacidad, caerse de la tabla y tener que subirse de nuevo varias veces forma parte de la experiencia. Indudablemente, este segundo modelo representa mucho mejor el concepto VUCA que el anterior. Por lo tanto, parece que para empezar se impone un cambio de mentalidad, de actitud personal ante la actividad laboral a largo plazo.

¿Qué competencias deberíamos buscar en un profesional VUCA? Personalmente creo que una fundamental es la curiosidad. Ser curioso, intelectualmente inquieto, nos permite asomarnos a este contexto con interés, intentando entenderlo por puro afán de comprender y participar. Reinventarse se convierte así en un reto personal en lugar de constituir un mal necesario para la supervivencia profesional. La curiosidad asimismo facilita enormemente la adaptabilidad, que es otra de las grandes competencias necesarias para este tipo de contextos.

Lamentablemente, la empresa clásica no fomenta la curiosidad entre sus empleados. Aparentemente, la orientación a resultados no deja tiempo para la exploración. Hay mucho que aprender en este sentido del mundo de la tecnología, el máximo exponente de VUCA, que combina con éxito la experimentación permanente con la competitividad vertiginosa que nos demanda el presente siglo.

