

# Reseña

## Ser héroe o heroína en un entorno VUCA

*Becoming a Hero in a VUCA Environment*

Esta obra se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

María Gemma Sánchez

El libro de Alaminos y Carrera<sup>1</sup> se desenvuelve alrededor del uso de las nuevas tecnologías con el propósito de convertirse en un profesional apto para la empleabilidad, gracias al desarrollo de capacidades de valor para la empresa de hoy en día. Se menciona al entorno VUCA<sup>2</sup> como eje principal, en el cual la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad guían el itinerario de una sociedad tecnológica que requiere una continua puesta a punto en el mundo profesional, haciendo uso de herramientas especializadas y actualizadas que se ponen



1. M<sup>ª</sup> José Alaminos y Marcos Carrera (2019). #VUCAhero: Coaching para ser el héroe que buscan las empresas. España: Editorial: Universitaria Ramón Areces, 102 pp.

2 “El entorno VUCA responde al acrónimo inglés formado por los términos Volatility (V), Uncertainty (U), Complexity (C) y Ambiguity (A), y en español sería la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad [...] VUCA trata de describir entornos que son altamente volátiles, que tienen una alta incertidumbre, ambientes complejos o ambiguos. Este término se usó por primera vez en el año 1990 por soldados estadounidenses y se ha trasladado al sector empresarial, que debido a la globalización y el auge de las nuevas tecnologías, los cambios se están haciendo más rápidos y continuos”. Tomado de: <https://bit.ly/3Yz2IED>.

a disposición de los trabajadores (Moore & Koning, 2015), con el propósito de alcanzar el éxito profesional y convertirse en *héroes* empleables. Se ofrece un modelo de trabajo donde, a través del esfuerzo personal para reciclarse y actualizarse, se insta a estar a la altura de los requisitos y demandas de una sociedad conectada tecnológicamente.

El lenguaje utilizado en la guía es medianamente técnico, con multitud de anglicismos, aunque fácil de comprender para una audiencia tanto ya iniciada en el mundo laboral como aquella aún arraigada en prácticas empresariales tradicionales. El libro dedica capítulos individuales a la comunicación digital, al aprendizaje *non-stop*, al *Openmind*, al cambio en tiempo real, al *intraemprendimiento* y a la autogestión financiera, describiéndolos de forma clara y facilitando una visión general de los mismos al lector.

Se analiza el modelo de *coaching* actual, en el que el conocimiento es compartido, donde apenas existen jerarquías y donde se aprende a base de práctica y a lo largo del ciclo de la vida. El cambio de actitud y de querer superarse debe surgir de uno mismo al darse cuenta de los cambios continuados que acaecen a diario para, de esta manera, poder reencauzarlos hacia el éxito (Alaminos, 2017). Tal y como se indica, la reflexión es el primer paso hacia la realización de un mundo cambiante y del dominio del mismo, pues

dedicar un tiempo de reflexión es importante en un proceso de coaching. Darse tiempo no solo para pensar en nuestra realidad, en cuanto a oportunidades y obstáculos, sino también sobre nuestra conducta [...] (26).

En cada uno de los capítulos del libro aparece una cajetilla con preguntas que invitan a reflexionar sobre el modo de *coaching* actual, las cuales que abren la mente a todo lector o trabajador que se encuentre en un momento de reciclaje de conocimiento tecnológico.

El capítulo inicial lo dedica a lo que se considera “la cuarta revolución industrial”, donde el *Big Data* y la inteligencia artificial son los protagonistas del avance en el mundo laboral. Debido al gran impacto e influencia de las nuevas tecnologías, tanto en las vidas personales como en las profesionales, no es de extrañar que la innovación, la creatividad y la adaptabilidad supongan retos importantes para el trabajador, no solo para llevar a cabo su quehacer diario, sino para predecir el entorno laboral, así como el futuro en un mundo cambiante que presenta desafíos constantes

Como competencias fundamentales para evitar el sentimiento de crisis se mencionan la adaptabilidad laboral, la curiosidad por y para la innovación, la iniciativa personal para ofrecer soluciones que, junto al trabajo en equipo, evolucionarán en pensamiento crítico y su concreción en la comunicación como herramienta básica y fundamental para el avance profesional. El desarrollo del pensamiento crítico y de una mente abierta deben ir enfocados hacia el *Design Thinking*, un método generador de ideas innovadoras que se basan en dar solución a problemas de usuario en el mundo real.

Según se avanza en la lectura, se da a entender que el mundo de la información no es el poder, sino el medio de obtener valor a lo que se ofrece. Se da importancia a la cultura del *feedback* continuado con el objetivo de aprender de los errores y anticipar incidencias. Del trabajador se espera competencias en la comunicación digital a través del aprendizaje continuo, el *openmind* para crear e innovar a la hora de dar soluciones que incrementen la satisfacción del cliente, de estar preparado para el cambio, así como para afrontar la autogestión financiera a través de labores y retos clave de la empresa de hoy en día.

En el capítulo segundo se presenta cómo entender el nuevo *coaching* ante las transformaciones que se dan en la empresa, a modo de guía profesional, que oriente y facilite las herramientas que permitan elaborar un itinerario de actualización y consecución profesional (Whitmore, 2018). En toda empresa existen objetivos, los cuales hay que analizar desde varias perspectivas y elaborar una fotografía de la realidad, detectando debilidades y amenazas, así como fortalezas y oportunidades empresariales y personales para poder, de esta manera, elaborar un plan de acción que permita alcanzar la meta propuesta inicialmente. El tener una visión integral de los objetivos es un elemento clave para el éxito.

El método GROW es introducido como parte esencial del período de transformación y adaptación de la empresa, donde se intenta conseguir a una meta en un mundo real a través de opciones diferentes, siempre y cuando haya voluntad para actuar y avanzar. Este modelo está integrado en el ejercicio del *coaching*, es una estrategia de escucha que permite sacar a la luz las metas de la empresa, analizar el momento presente y elaborar planes de acción. Su labor consiste en poner a la luz las capacidades tanto del trabajador como de la empresa y analizar sus recursos, conectando sus características personales con el entorno laboral.

El tercer capítulo visualiza la forma de entender el mundo, la cual gira hacia una sociedad rápida y compleja basada en una era de información y reenvío de la misma. Sin embargo, no hay que perder de vista los canales tradicionales, pues la naturaleza humana se basa en sentimientos y lazos de unión entre diferentes grupos, por lo que escuchar y conversar deben tener la misma importancia. Por otra parte, ante un mundo digitalizado, el cuidado del lenguaje y el tiempo invertido en las relaciones en tiempo real debe considerarse meritorio, ya que favorece y agiliza la comunicación que, a la hora de compartir información, pone a disposición de los usuarios herramientas tecnológicas tales como *Dropbox*, *Google Drive*, *Twitter*, *MailChimp* o *Skype*.

El capítulo cuarto se centra en el aprendizaje continuo, “el aprender mientras se hace” y a lo largo del proceso de la vida, con el objetivo de la empleabilidad y de la actualización de conocimiento para poder ofrecer soluciones reales en tiempo real. El conocimiento debe estar renovado en los tiempos que corren, es el valor de la educación permanente, debido a la aceleración tecnológica, que, a su vez, requiere una *ciberafabetización*. Evitar estancarse en la zona de confort es primordial para el avance tanto personal como profesional.

Tal y como se menciona en el capítulo quinto, el trabajador no sólo debe estar a la altura del rendimiento exigido, sino aportar valor estratégico a la empresa. El trabajar en entornos diferentes y con trabajadores de otras generaciones es un reto que, junto a los cambios demográficos, requiere de agilidad mental, adaptabilidad y aprender de los demás. Además, tal y como expone el capítulo 6, la convivencia con robots es un hecho que sólo puede concretarse con el paso del tiempo y con el apoyo de las metodologías ágiles, que son “la mejor herramienta para ser rápidos y efectivo en una época convulsa...” (62). De esta manera, será posible predecir y lograr cierta fijeza para lograr el éxito (Canales Mora, 2017). Por otra parte, el intraemprendimiento, que se puede definir como la capacidad de impulsar nuevas ideas por parte de los trabajadores con el propósito de añadir valor a la empresa, es analizado en el capítulo séptimo. Esta capacidad, unida a la de persuasión e influencia, extraídos del trabajo colaborativo, podrá ofrecer experiencias añadidas al producto dentro de un entorno flexible.

En el capítulo octavo, se evidencia que, en cualquier empresa, el conocimiento de gestión financiera de la misma es imprescindible a la hora de lograr los objetivos. Determinar la situación actual de la empresa es concluyente a la hora de brindar soluciones y aplicar medidas efectivas. El

conocimiento y el poder predecir un futuro incierto son factores claves en el entorno VUCA y, para ello, las herramientas se enfocan en la formación constante de la persona, y en

[...] esa urgente llamada a transformarnos a nosotros mismos se encierra también la gran esperanza de dar paso a un entorno profesional de mucha más calidad, donde se recompense la empatía, la creatividad y la capacidad de innovar” (88).

A modo de concreción, el entorno VUCA es una realidad que ofrece tanto desafíos como oportunidades para aprender y reinventar con el objetivo de hacer crecer la empresa y el propio “yo” como profesional competente.

## Bibliografía

- Alaminos, M. J. (2017). *Supera los límites: cómo hacer del coaching un proceso de éxito*. Editorial Círculo Rojo.
- Canales Mora, R. (2017). *Transformación Digital y Metodologías Ágiles*. Agibili Books.
- Moore, L., & Koning, J. (2015). “Intersubjective Identity Work and Sensemaking of Adult Learners on a Post-Graduate Coaching Course: Finding the Balance in a World of Dynamic Complexity”, en: *Management Learning* 27 (1), 28–44.
- Whitmore, J. (2018). *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Editorial Paidós Ibérica.



**Recibida: 15 de agosto de 2022 Aprobada: 12 de septiembre de 2022**