

Volatile
Uncertain
Complex
Ambiguous

El concepto VUCA, acrónimo inglés que representa la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad del mundo en el que vivimos ha dejado de ser un concepto teórico para ser una realidad que experimentamos a diario.

Independientemente de si hemos escuchado la palabra VUCA o no, todos hemos vivido lo que realmente significa. Lo que hoy parece una certeza, mañana puede ser que ya no sea válido.

El mundo está tan conectado que lo que pasa en la otra parte del planeta nos afecta de forma directa y ¡no pasan décadas hasta que notemos el efecto! La velocidad a la que las cosas suceden forma parte de esta complejidad en la que nos movemos y aumentan la incertidumbre sobre nuestros modelos de negocio.

“La especie que sobrevive es la que mejor se adapta al cambio”

Charles Darwin

En este escenario las organizaciones están obligadas a ser innovadoras y a moverse con agilidad. El machine learning, la automatización, la industria 4.0, por poner algunos ejemplos, ganan terreno para permitir a las organizaciones ir un paso por delante. Del mismo modo la adopción de métodos que fomenten la innovación o que nos permitan ser más ágiles son prácticas cada vez más extendidas.

Aunque la adopción de nuevas metodologías o nuevas tecnologías son clave para enfrentarnos a los retos actuales ¿son suficiente? ¿nos aseguran la agilidad, la adaptabilidad y la innovación necesarias? En la práctica hemos visto que no. Hay un tercer factor, mucho más importante y que a menudo no es tenido en cuenta: ¡las personas!



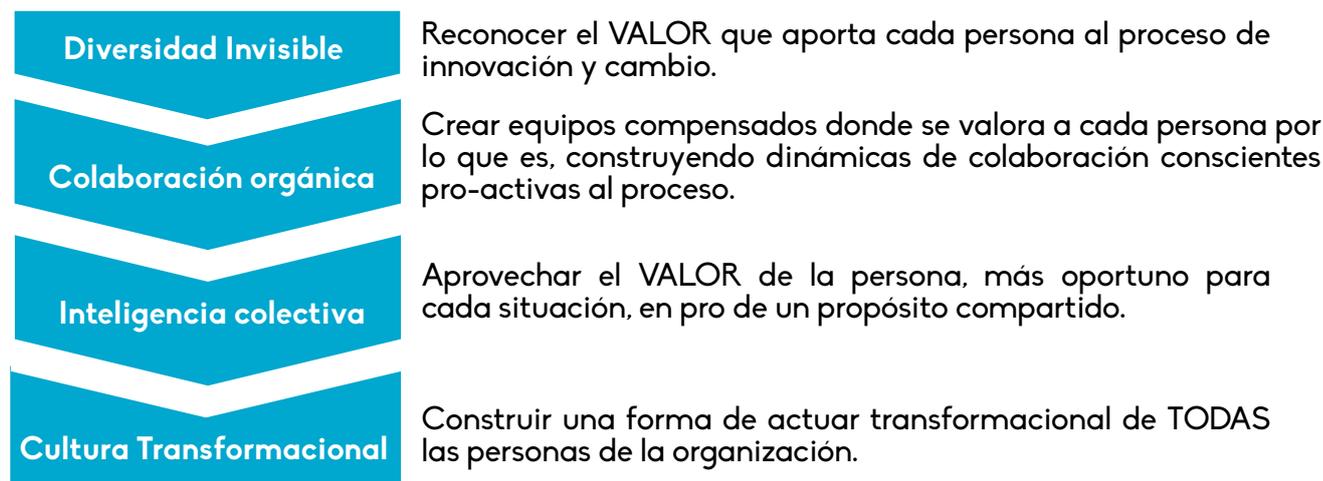
La adopción de nuevas tecnologías o nuevos métodos pueden producir miedo, vértigo y rechazo en algunos perfiles enquistando el proceso de transformación de la organización.

Para que este proceso sea un camino a recorrer, es necesario, por un lado, implicar a las personas, ya que queramos o no **¡somos las personas las que lo hacemos posible!**

Es necesario también que la innovación y la agilidad formen parte del ADN de la empresa. Esto no lo conseguimos con un lema en la pared, tampoco impartiendo formación específica para otorgar conocimientos en tecnologías o métodos concretos. Hace falta que cada persona sepa lo que aporta al cambio y que se la valore por ello, traduciendo este comportamiento a una forma de actuar colectiva de las personas de la organización. Hace falta que se traduzca a CULTURA.

La **Cultura Transformacional** es el resultado de **evolucionar metodologías y tecnologías en un comportamiento cultural, poniendo a la persona en el centro**, con el objetivo de integrar el cambio como parte natural de la organización.

La Cultura Transformacional parte de:



BENEFICIOS

- ✓ La **AGILIDAD** y la **INNOVACIÓN** integrada en el ADN de la empresa.
- ✓ **IMPLICACIÓN** del Talento para el impulso del cambio.
- ✓ Equipos basados en la **EMPATÍA**, la **COLABORACIÓN** y la **CONFIANZA**.
- ✓ **COHESIÓN** y **COMPROMISO** con la Organización.