

## ENERGÍA CINÉTICA

La energía cinética es la energía que posee un cuerpo por encontrarse en movimiento. Desde un punto de vista formal, sería el trabajo necesario para acelerar una partícula desde una velocidad nula hasta una velocidad dada. Para los fenómenos de la vida diaria, las leyes del movimiento siguen siendo la piedra angular de la dinámica: el estudio de las causas del cambio en el movimiento, la distancia desde un punto de partida y el tiempo transcurrido.



### El movimiento y su difícil cálculo

Este mes la metáfora nos ilustra el cambio, el tránsito de una situación a otra. Como entidades inteligentes que son, las organizaciones intentan gobernar sus movimientos y gestionar los cambios.

Sin embargo, en demasiadas ocasiones el movimiento emprendido por una organización desemboca en un punto diferente del previsto. No se trata de que no se haya calculado o planificado. Al contrario, todos los factores entraron en la ecuación que dibujaron los responsables. Ponderaron los efectos de cada factor pero obviaron o no valoraron correctamente un factor que desafía las leyes.

Dando la razón a Heisenberg (principio de incertidumbre) y a la Física Cuántica tan de moda, aparece el famoso **factor humano**. Nuestra experiencia es que para conseguir cambios o movimientos en una organización, necesitas del apoyo de las personas. Si consigues efectuar un cambio pasando por encima de ellas... es porque no has hecho el mejor camino. Tal vez ha sido rápido, pero... ¿es sólido? ¿Estamos dónde y cómo queríamos?

Proponemos una alternativa mejor: **conseguir que el factor humano figure en la ecuación, sumando en la dirección del cambio.**

No basta justificar un cambio con los números, porcentajes y sinergias. Esa "energía potencial" está mal calculada y al transformarse en "cinética" (movimiento) nos encontramos con frenos y fuerzas contrarias que... estaban allí.

El conjunto resultante de las circunstancias no-humanas constituye una condición necesaria pero no suficiente para que el cambio sea un éxito. Pero no olvidemos que la otra condición necesaria es el factor humano. Es preciso conocerlo, valorarlo y gestionarlo en un proceso de cambio. Por poner un ejemplo: es fácil cambiar de sitio la mesa del comedor de casa, pero si no nos gusta como ha quedado y le vemos muchos inconvenientes... la mesa no tardará en moverse de nuevo.

En todos los procesos de cambio encontramos, pues, el mismo punto crucial: nosotros las personas. Si sabemos que gestionar con habilidad los cambios frecuentes es la clave de la supervivencia de las organizaciones... ¿no sería una buena idea prevenirnos? Existe una competencia que nos puede ayudar: **la flexibilidad y capacidad de adaptación de las personas.**

iHablares de esta competencia el mes que viene, amigo lector!

**CONTINUARÁ**