

## ENERGÍA POTENCIAL

Hablamos de la energía asociada con la posición de un objeto. Si se realiza trabajo para elevar un objeto a una altura superior, se almacena energía en forma de energía potencial. Por ejemplo, si sostenemos una pelota en alto, la pelota tiene la capacidad de efectuar trabajo, porque si se suelta caerá al suelo debido a la fuerza de la gravedad, pudiendo efectuar trabajo sobre otro objeto que se cruce en su camino.



### La energía oculta que contienen los cuerpos que se van a mover

¡Lo prometido es deuda! El mes pasado prometimos indagar sobre la "flexibilidad", una competencia que las personas ponemos en juego al efectuar cualquier tipo de cambio (asociado al movimiento de la energía cinética).

Sabemos que los cambios son cada vez más frecuentes y que son imprescindibles. Sabemos que planificar y ejecutar las acciones planificadas de manera rigurosa son factores de una importancia crucial. Pero todo esto que sabemos -necesidad de diseñar el movimiento y de ejecutarlo- no es más que cinética.

Lo que aquí proponemos es que no basta con una planificación del cambio siguiendo el esquema clásico de Kurt Lewin: DESCONGELAR-MOLDEAR-RECONGELAR (illeva 50 años en el mercado y sigue pegando fuerte!). Debemos ir más allá, debemos preguntarnos: ¿Hasta qué punto mi organización es descongelable, moldeable y recongelable?

Porque el hecho mismo de efectuar **el cambio es movimiento**, pero el tener o no la energía para realizar el cambio... a eso le llamamos el **potencial**. Y ya podemos empezar a hacer trabajar la metáfora: ¿Sabemos cuál es nuestra energía potencial? ¿Cuál es el recorrido y la velocidad que podemos asumir? ¿Hasta qué punto nuestra organización es flexible y adaptable?

**El potencial es una necesidad previa al cambio.** Es la capacidad (energía) que nos permitirá ponernos en movimiento. Y si es previa, **debemos prepararla y cultivarla antes de emprender el cambio.** Entonces la pregunta correcta es: ¿Cómo puedo conseguir un alto grado de flexibilidad en mi organización? -Esto se anima ¿verdad?... Sigamos pues con el análisis-

Por un lado tenemos el esquema en el que funcionamos (**estructura** organizacional): ¿Es rígido o flexible? ¿Estamos especializados o fomentamos la polivalencia? ¡No damos más ejemplos, que cada cual siga profundizando! Por otro lado, tenemos nuestra referencia de creencias y valores como comunidad (**cultura** organizacional): ¿Animamos al ensayo de nuevas ideas? ¿Permitimos el error como vía de aprendizaje?. Y por último, el vector más apasionante: las capacidades de cambio de nuestras personas (**competencias** de la organización): ¿Nuestra gente, es gente flexible? ¿Hay focos de dinamismo o por el contrario prevalece la rigidez?

La respuesta en un sentido amplio se deduce fácilmente: debemos preparar una estructura, una cultura y un desarrollo de competencias donde nuestro nivel de flexibilidad (potencial de cambio=movimiento) nos posicione como una organización de alta energía potencial, capaz de cambiar con rapidez y eficacia. Y para conseguir eso... ¡como siempre ya conocéis nuestra premisa: mejorar las organizaciones a través de potenciar a las personas!