

## **Energía Humana y Alineación Organizacional**

Roberto Franchi<sup>1</sup>

### **RESUMEN**

La física ha demostrado que la vida es energía en movimiento y que todo cuerpo está formado por campos de energía y patrones de frecuencia vibratorios. Estos patrones de frecuencia son creadores de la forma. Por lo tanto, es válido preguntarnos cual es el patrón de resonancia de una compañía, cuál es el tipo de energía que en ella predomina, sabiendo que el tipo de energía que circule determinará tanto su cultura como el tipo de resultados que en ella se obtenga.

### **ABSTRACT**

Physics has shown that life is energy in motion and that every body is composed of energy fields and patterns of frequency vibratory. These patterns are often creators of the way. Therefore, it is valid to ask what is the resonance pattern of a company, what kind of power that prevails in it, knowing that the type of energy circulating determines both their culture as the kind of results it obtains.

**JEL CODE:** Y20.

**Keywords:** Energía, Cambio Organizacional, Recursos Humanos, Cultura Empresaria.

---

1. Licenciado en Psicología, UBA. Profesor del Área de Recursos Humanos de la Escuela de Negocios de la Universidad de Palermo. E-mail: robertofranchi@franchiconsultores.com.ar

## I. Introducción

Los líderes que conducen una organización tienen la responsabilidad de crear condiciones favorables para el logro de productividad y resultados.

Es mucho lo que los líderes pueden hacer en una compañía para producir resonancia en el conjunto de sus integrantes. El efecto de un movimiento grupal es poderoso cuando se logra sintonía, alineando las creencias y la energía de la gente con los factores de negocio.

En este trabajo se presentan y desarrollan una serie de pasos y recomendaciones que los líderes pueden tener en cuenta para lograr alinear la energía de los integrantes y sectores de su organización y así lograr articular las capacidades y competencias de las personas con los objetivos estratégicos, factor fundamental para el logro de los resultados deseados.

## II. Desarrollo

No hay duda que cuando una compañía logra que la energía de su gente expresada en sus distintas formas (inteligencia, creatividad, conocimientos, competencias, compromiso) pueda alinearse en un mismo sentido, como los remeros de un bote, sus posibilidades de alcanzar los resultados deseados aumenta significativamente.

Quienes trabajan en una organización, no importa su tamaño, condición, especialidad, necesitan saber hacia dónde se dirigen, cuál es el futuro deseado, qué desea alcanzar su compañía, cómo pueden contribuir a ello. Esto es una necesidad que va más allá del momento que esa organización esté viviendo. Es una necesidad vital que se inscribe en lo profundo del ser y que está relacionada con encontrarle sentido a lo que se hace. Es generador y orientador de la energía de cada integrante hacia un mismo horizonte.

Hoy nos encontramos con un fenómeno paradójico: una gran mayoría de la gente que tiene trabajo siente apatía, desinterés, pérdida de ilusión y ausencia de proyectos. La brecha que se instaló entre el estado en que la gente se encuentra desde lo emocional y psicológico, y la actitud, el compromiso y la energía que es necesario poner en juego para mejorar la situación actual es grande. Esta brecha requiere ser superada si queremos alcanzar un futuro mejor.

Las compañías deberán trabajar esta brecha. Es desde cada ámbito en el que uno actúa que se debe construir de una manera diferente nuestra realidad.

Estamos ante una oportunidad y un desafío único. Modificar la situación actual requiere decisión y acción sabiendo activar las palancas correctas (Ramler y Brache, 1990, pp. 23).

Quienes están en mejores condiciones de activar estas palancas son quienes dirigen las organizaciones y quienes tienen la responsabilidad de conducir un equipo o una unidad de trabajo. Ellos deberán asumir liderazgo.

Los líderes tienen visión y proyectos, logran imaginar un futuro alcanzable, realista, esperanzado (Kouzes y Posner, 1995). Los líderes construyen este proyecto con su gente. Involucran. Comprometen. Hacen sentir parte. Generan pertenencia. Saben que sin la gente poco y nada pueden lograr. Esto que parece obvio suele ser olvidado por quienes acceden a posiciones de poder formal. Olvidan que es el efecto sinérgico del conjunto el que permite lograr resultados.

**¿Por qué es tan importante trabajar la energía de la gente? ¿Qué debemos considerar y tener en claro cuando de ella hablamos? ¿Qué aportan algunas disciplinas al concepto de energía?**

La Física ha demostrado que materia y energía son intercambiables y que todo cuerpo físico está constituido por frecuencias de energía.

Una de las definiciones de la vida dice que es energía en movimiento. Cuando alguna de nuestras necesidades básicas no se satisfacen respondemos con tensión (energía bloqueada o empantanada). Esta energía puede manifestarse a través de deterioro de la salud, dolor, insatisfacción, dificultades en nuestras relaciones, problemas de trabajo, de expresión de nuestro potencial creativo, imposibilidad de alcanzar metas.

Imaginemos qué sucede en una compañía, cuando la mayoría de sus integrantes no logra satisfacer sus necesidades de pertenencia, de crecimiento, de desarrollo, de protagonismo. Terminamos creando un patrón de resonancia colectivo negativo, un clima poco propicio para el logro de resultados positivos.

Gracias a las investigaciones realizadas por la física, toda materia está constituida por campos pulsantes de energía: frecuencias vibratorias de energía. Toda la materia, incluyendo el cuerpo físico, está constituida por patrones de onda vibratorios.

Cuando miramos el color amarillo, las células cónicas de nuestros ojos vibran a 500 trillones de ciclos por segundo. Es el patrón vibratorio de energía pulsante el que determina el carácter y la función de toda la materia. Por esta razón, cuando las células cónicas de nuestros ojos vibran en diferentes ciclos por segundo vemos diferentes colores.

A partir de esto se vuelve más fácil entender que nuestros problemas o síntomas de aflicción también son patrones de frecuencia vibratoria de energía. Cabe preguntarnos, ¿qué sucede cuando percibimos todo negativo?, ¿qué ocurre en un país o una empresa cuando sus integrantes tienen una percepción pesimista de la realidad y esta se realimenta en forma constante?, ¿cómo alteramos estos patrones de frecuencia vibratoria?

Pitágoras dijo hace dos mil quinientos años que “una roca es música congelada”. El físico contemporáneo David Bohm escribió: “Una roca es luz congelada”. Einstein a través de su fórmula ( $E=mc^2$ ) probó que la materia y la energía son intercambiables. Las frecuencias pueden cambiarse. Sólo necesitamos instrumentos y métodos que permitan hacerlo.

El científico suizo Hans Jenny realizó unos experimentos llamativos con frecuencias. Aplicó a través de una placa metálica cubierta de arena, diferentes frecuencias de sonido y descubrió que la arena vibraba creando diferentes formas dependiendo de la frecuencia de sonido que tocaba. Un determinado sonido hacía que la arena vibrara hasta conformar una estrella de mar, mientras que otro, provocaba que ésta vibrara hasta formar el diseño geométrico de un doble tetraedro.

El científico inglés Guy Manner continuó con este experimento. Le pidió al famoso observatorio Jodrell Bank que grabara la frecuencia sonora de la Constelación del Cangrejo. Luego prosiguió a tocar el sonido grabado a través de una placa metálica cubierta de arena y la arena vibró hasta dibujar la forma de dicha constelación.

Lo que observamos es que los patrones de frecuencia vibratoria, ya sean de luz o de sonido, crean la forma.

¿Qué patrones de frecuencia vibratoria tendrán algunas compañías? ¿Qué patrón de frecuencia vibratoria tendrá nuestro país?

Las intenciones, positivas o negativas, con las que resonamos determinan tanto nuestras acciones como su resultado. Cuando resonamos con intenciones que van en contra de la vida o bien, inconscientemente no resonamos con intenciones positivas, experimentamos dolor, tristeza, fracaso y frustración. Nuestras frecuencias se vuelven disonantes y pierden su pulsación óptima. Es esencial que nos volvamos conscientes de nuestras intenciones y creencias negativas. Aquello con lo que resonamos, determina nuestra experiencia.

El resonar con grandes intenciones provoca grandes acciones y resultados. Personalidades como Martín Luther King, Gandhi, Churchill, la Madre Teresa, Mandela y muchos otros se diferencian de las personas “ordinarias” en que han resonado con sus grandes intenciones y las han llevado a la acción.

Esto nos permite también reflexionar acerca del liderazgo y de la resonancia que un líder tiene en su entorno. ¿Por qué algunos líderes logran influenciar y tener seguidores que quieran formar parte de un proyecto conjunto? ¿Qué los diferencia de otras personas que ubicadas en puestos de conducción no logran generar los mismo?

Diversas investigaciones confirman que resulta mucho más significativa nuestra percepción y nuestra respuesta ante lo que creemos, que la “realidad”. Es conocido el experimento en el que se les inyectó cafeína en el brazo a varios participantes y se les dijo que se trataba de un sedante. Puesto que resonaban con esta percepción, se quedaron dormidos a pesar del hecho de que fueron inyectados con cafeína.

En otra investigación, se colocó a tres grupos de soldados israelíes en una caminata de 40 kilómetros. A un grupo se le dijo que caminaría 20 kilómetros. Al segundo grupo se le dijo que caminaría 60, y al tercero se le dijo que caminaría 40. Sus respuestas físicas en

términos de niveles de cansancio, niveles sanguíneos, etc., correspondieron con aquello que habían escuchado y creído. La creencia con la que resonaron determinó su experiencia en contraposición con lo que, de hecho, sucedió.

La mente inconsciente no distingue entre lo que es real y lo que percibe. Respondemos a los que percibimos sin importar si es real o no. Cada vez más investigadores aceptan que si queremos cambiar nuestro estado de salud o cualquier situación incómoda, debemos cambiar nuestra actitud, percepción y creencia.

Si bien la mayoría de nuestras creencias son inconscientes y requieren de un trabajo profundo traerlas a la superficie consciente, es mucho lo que se puede hacer en una compañía para producir resonancia en el conjunto de sus integrantes. El efecto de un movimiento grupal es poderoso cuando se logra sintonía, alineando las creencias y la energía de la gente.

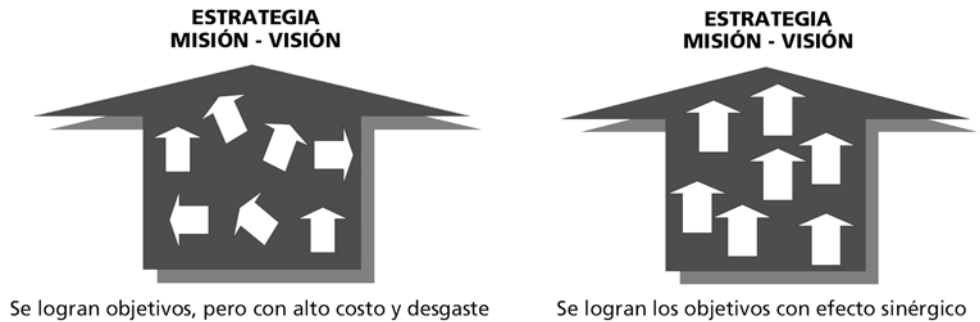
¿Qué deben y pueden hacer en cada empresa aquellos que conducen y lideran?

Recomendamos efectuar el siguiente proceso:

- Preparar a los integrantes a salir del pantano de creencias y actitudes negativas limitantes. Hacer que los temores que tenemos frente a la realidad y el contexto afloren. Ayudar al conjunto a percibir esa realidad, aún la más adversa, como una oportunidad y un desafío a las capacidades y recursos de cada uno y del conjunto. Cuando las creencias y los temores permanecen ocultos producen más ruido que cuando se ponen a la luz. Es importante en esta etapa el factor motivante. La primera Ley de Newton dice que se necesita una fuerza externa para poner a un objeto en movimiento, y que un objeto continuará moviéndose en línea recta a menos que una fuerza externa cambie su dirección. En una compañía si algo no motiva a sus integrantes a cambiar de dirección, continuarán funcionando de la misma manera que lo venían haciendo.
- Efectuar un diagnóstico honesto de la situación actual, identificando fortalezas y debilidades de la compañía y de cada sector. Apoyarse en las fortalezas y potenciarlas. Son ellas las que nos permitieron avanzar en nuestros proyectos. El resultado del diagnóstico debe compartirse con los que participan en él. Si no estamos dispuesto a esto es preferible no hacerlo. Aquí es sumamente importante la retroalimentación del resultado del diagnóstico. Este feedback debe producir impacto y efecto movilizante. Debe ser generador de responsabilidad y energía. Cuando uno comparte información está depositando confianza en el otro, lo consideramos adulto.
- Crear un proyecto con sentido, un futuro que sea realista y positivo. Construir un “Perfil de Logro” con el protagonismo y el aporte de todos los que integran cada organización, en forma disciplinada, metódica y ordenada. Alinear a toda la compañía hacia un objetivo en común para evitar que cada parte tire para donde crea más conveniente. No le tengamos temor a esto. La gente tiene conocimientos, ideas y

energía valiosa para aportar, simplemente necesita la oportunidad y el ámbito apropiado para expresarla. Y cuando lo hace se compromete. La energía que comenzó a generarse en los pasos anteriores toma direccionalidad. El efecto que produce en cada uno cuando cada uno siente que el conjunto focaliza su mirada en un mismo futuro deseado es poderoso.

- Identificar los factores de trabajo que deberemos atender muy bien en el día a día y que nos puedan conducir hacia la visión. Generar un plan de acción para que ese futuro deseado se pueda alcanzar en el tiempo previsto. Este plan tiene el efecto de producir seguridad y confianza en el conjunto y de disminuir la incertidumbre de la transición. Sabemos cómo estamos, sabemos dónde nos dirigimos y sabemos qué tenemos que hacer para lograrlo.
- Construir valores que sean guías para el comportamiento de todos los integrantes, desde el Presidente de la compañía hasta el cadete. Blanchard y O'Connor afirman que "el éxito verdadero no proviene de proclamar nuestros valores, sino de ponerlos en práctica consecuentemente todos los días" (Administración por valores, 1997). Es imprescindible construir modelos. Sin ellos reina el desconcierto y todo (nada) vale.
- Crear expectativas de desempeño y de logro en todos los sectores y en todos los integrantes de la organización. Coordinar el conjunto, crear puentes y producir efecto sinérgico. Instalar una mirada horizontal de la compañía. Identificar los principales procesos de negocio de la empresa y hacer que todos entiendan cómo contribuyen y aportan al funcionamiento de esos procesos. Una compañía es tan efectiva como lo sean sus procesos.
- Monitorear todo lo anterior y reconocer a quienes se desempeñan correctamente y alcanzan los resultados previstos. Es el monitoreo y el seguimiento la palanca poderosa que produce los efectos deseados. Es el mensaje que le dice a la gente que todo lo anterior es en serio. El seguimiento permite la reorientación de la energía y evita la desfocalización que naturalmente se produce en todo proceso de transformación. La energía más sutil altera la condición de la energía más densa. El claro ejemplo lo brinda la naturaleza a través de la gota de agua (energía sutil) que logra horadar la roca (energía densa).
- Preparar a la conducción para efectuar un gerenciamiento y liderazgo acorde. Este nivel es el que tiene la responsabilidad de crear las condiciones propicias para que los empleados puedan expresar sus talentos y alcanzar los resultados. Muchas veces los procesos son correctos pero quienes lo gestionan no tienen el talento ni la preparación para hacerlo. Más que facilitadores se convierten en obstáculos y frenos.



### III. Conclusión y reflexión final

Las compañías y sus niveles de conducción están ante una oportunidad única. Es un momento en el que no nos podemos dar el lujo de seguir desperdiciando ni el tiempo ni la calidad de nuestra gente y de nuestros recursos. Debemos saber qué palancas activar para que la rueda se ponga en movimiento. No es cuestión de fuerza bruta (energía densa). Es cuestión de energía aplicada en el lugar correcto, de la forma correcta, contando con el aporte y la contribución de todos sus protagonistas. Las compañías que logren esto estarán en mejores condiciones de alcanzar el futuro deseado para ella y sus integrantes.

#### Referencias:

- Blanchard, Ken y O'Connor, Michael: "Administración por Valores" (Editorial Norma, 1997).
- Kouzes, J.M. & Posner, B.Z. (1995). The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations (2<sup>nd</sup> ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rummler, Geary A. y Brache Alan P.: "Como mejorar el rendimiento de la empresa" (1990, Deusto).

